UNIVERSITE DE RENNES — FACULTE DE DROIT

La Surintendante d'Usine

Rôle social et situation juridique

THESE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue
le vendredi 19 Juin
à 14 heures

PAR

Marie-Louise LEGOUX

JURY :

MM. TRASBOT, *Professeur,* Président ;
PARIS, *Professeur,* Suffragant ;
CHAMLEY, *Chargé de Cours,* Suffragant.

IMPRIMERIE CENTRALE DE RENNES
7, Rue des Francs-Bourgeois
RENNES

1942

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41542723_0027

La Surintendante d'Usine

Rôle social et situation juridique

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs

UNIVERSITE DE RENNES — FACULTE DE DROIT

La Surintendante d'Usine

Rôle social et situation juridique

THESE POUR LE DOCTORAT

présentée et soutenue
le vendredi 19 Juin
à 14 heures

PAR

Marie-Louise LEGOUX

JURY :

MM. TRASBOT, *Professeur,* Président ;
PARIS, *Professeur,* Suffragant ;
CHAMLEY, *Chargé de Cours,* Suffragant.

IMPRIMERIE CENTRALE DE RENNES
7, Rue des Francs-Bourgeois
RENNES

1942

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

INTRODUCTION

Le « Service Social » est à l'ordre du jour, et il semble bien difficile d'en donner une définition. Le P. Michel Riquet (1), après en avoir passé en revue un certain nombre, et avoir constaté qu'aucune n'était pleinement satisfaisante, dit, tout simplement, que le Service Social « apparaît comme le service rendu par l'Assistante Sociale ».

L'Assistante Sociale est une figure bien caractéristique de notre époque. Elle ne fait pas œuvre de bienfaisance, en ce sens que, du moins en principe, elle ne distribue pas de secours, mais elle aide l'individu à surmonter les difficultés qu'il rencontre en le mettant en rapport avec les institutions dont l'intervention lui semble nécessaire. L'Assistante Sociale est l'agent de liaison entre les individus et les œuvres ou institutions qui peuvent leur venir en aide. Elle est également l'auxiliaire de ceux que leurs occupations empêchent de se pencher, autant qu'ils le voudraient, sur les problèmes humains qu'ils soupçonnent autour d'eux dans le cadre de leur activité professionnelle. C'est ce double rôle, dont le besoin se fait sentir partout, qui explique que l'on trouve des Assistantes So-

(1) P. Michel Riquet : *Le Service Social, Origines et Caractères, Service Sociaux,* 1941. (Desclée de Brouwer), p. 16.

ciales un peu dans tous les domaines, exerçant leur activité aussi bien à l'hôpital qu'à l'école, près d'un tribunal qu'à l'usine. Mlle Madeleine Delbrêl (2) dit, en effet, que « le Service Social est semblable à une goutte d'huile que l'on glisserait dans toutes les articulations grinçantes où individu et société s'engrènent ». Or, ces points d'articulation de l'individu et de la société sont nombreux !

Une étude de toutes les Assistantes Sociales dépasserait, et de beaucoup, les limites de cet ouvrage, aussi se bornera-t-il à envisager celles qui se sont spécialisées dans les problèmes soulevés par la vie des ouvriers en usine, les Surintendantes d'usine, directrices et animatrices des œuvres sociales dans l'industrie. Leur rôle semble particulièrement intéressant à étudier, et l'on songe à la phrase de M. André Tardieu (3). « Dans les grandes masses populaires, broyées par le monde moderne, l'individu est victime. La société ne s'occupe de lui que quand il est en état de crise. Malade il a l'hôpital ; fou, l'asile ; criminel, la prison. Dans son développement normal il ignore l'aide préventive. Cette aide, le travail social a pour but de la lui fournir. » Seul ce travail social qui s'intéresse à l'individu « dans son développement normal », qui va le chercher dans le cadre même de sa vie professionnelle, sera étudié ici. Laissant de côté les Assistantes Sociales qui interviennent en période de crise, Assistantes Sociales à l'hôpital, Assistantes Sociales dans un service de psychiatrie, Assistantes Sociales près du tribunal pour enfants, cette étude ne s'attachera qu'à celles dont l'intervention a

---

(2) Madeleine Delbrel : *Ampleur et Dépendance du Service Social* (Bloud et Gay), p. 5 et 6.

(3) A. Tardieu : *Devant l'Obstacle*, 1927. Emile Paul (Paris), p. 128.

pour but d'empêcher, autant qu'il le sera possible, l'individu d'arriver à ces situation extrêmes.

II. — Au cours des siècles, des transformations profondes sont intervenues dans toutes les manifestations de l'activité humaine. Il semble qu'elles apparaissent surtout dans le domaine de la production et du travail. L'usine moderne ne ressemble en rien à l'atelier artisanal du XIII^e^, du XV^e^, et même du XVII^e^ siècle. La condition de l'ouvrier moderne semble très éloignée de celle du compagnon de l'ancien régime, et, cependant, l'un comme l'autre, se trouvent aux prises avec des soucis, des difficultés analogues. Pour l'ouvrier comme pour l'artisan de l'ancien régime, la maladie, des charges de famille disproportionnées à son gain, le chômage, sont une source d'angoisses, peuvent amener dans son ménage des perturbations graves, et rompre un équilibre qu'il aura souvent bien du mal à retrouver. Les moyens mis à sa disposition pour faire face à ces éventualités, les prévenir, ou, tout au moins, prévenir leurs conséquences fâcheuses, ou les surmonter quand elles se sont réalisées ont suivi une évolution. Après s'être bien éloignés de l'état de choses ancien, ils tendent à y revenir, sinon dans les réalisations matérielles, ce qui, souvent, serait impossible, mais, tout au moins, dans l'esprit qui les anime.

Sous l'ancien régime, la cellule productrice était, par excellence, l'atelier de l'artisan. Les manufactures étaient alors très peu nombreuses. Il existait bien quelques manufactures royales : sous François I^er^ est créée une manufacture de tapis à Fontainebleau, sous Henri IV il en est établi une pour les tapis de Flandre au Palais des Tournelles, pour ceux de Turquie dans la Galerie du Louvre. Enfin, l'on ne peut s'abstenir de citer la manufacture des Gobelins créée dès le XV^e^ siècle, mais

qui ne prit qu'à la fin du XVII[e], et après que Colbert l'eut placée sous l'autorité directe du gouvernement, son rang unique qui en fit « une des plus brillantes manifestations de l'art national appliqué à l'industrie ». A côté de ces manufactures royales, il n'y avait qu'assez peu d'industries en France. Il fallait, en effet, pour pouvoir établir une manufacture, obtenir des lettres patentes, et celles-ci n'étaient accordées qu'à bon escient (4). En dehors de ces manufactures, dont le nombre, bien que croissant, restait cependant encore fort restreint, tout au moins jusqu'au XVIII[e] siècle, la très grande majorité des producteurs était constituée par les artisans des différentes corporations.

Il apparaît que l'artisan d'alors, apprenti, compagnon, maître même, était particulièrement entouré dans toutes les circonstances de son existence. Il se trouvait, en effet, dans une véritable « famille professionnelle », où nul ne pouvait se trouver isolé du moment qu'il appartenait à « l'atelier », et même à ce groupement plus large, mais très pénétré du sentiment de solidarité entre tous ses membres qu'était la corporation.

Dans l'intérieur d'un même atelier, la communauté de travail, l'amour de « l'œuvre » qu'ils perfectionnaient jusque dans ses plus petits détails, unissaient presqu'autant les différents membres qui le composaient que la communauté de vie familiale, les repas pris en commun, avec la famille du maître, les veillées en famille auxquelles assistaient sinon tous les compagnons, car certains avaient une chambre au dehors, mais au moins

---

(4) En 1664 celles octroyées au Sieur Hinard pour l'établissement à Beauvais d'une manufacture royale de tapisseries de haute et basse lice, façon Flandre. (MARTIN SAINT-LÉON : *Histoire des Corporations.*)

les apprentis, qui ne pouvaient même pas s'absenter les jours de fête sans autorisation.

Le maître n'était alors, vraiment, que le « primus inter pares » à qui compagnons et apprentis pouvaient, sans crainte, confier leurs soucis et leurs espoirs. Sa femme savait faire règner le confort matériel, mais, surtout, reconstituer une atmosphère familiale à ceux qui, pour apprendre un métier et gagner leur vie avaient dû quitter leur foyer, ou n'en avaient pas encore fondé un. Elle savait se montrer maternelle pour les apprentis, souvent très jeunes, car aucune limite d'âge minima n'était fixée, et, en raison de la longue durée de l'apprentissage (5) on voyait des apprentis de douze et même de dix ans. Ceux-ci se trouvaient d'ailleurs particulièrement bien protégés par les statuts de la corporation qui prévoyaient les devoirs du maître envers son apprenti : « il devait le traiter « en fils de prud'homme », l'héberger, le nourrir, l'habiller, lui fournir, sauf convention contraire, la lumière et le blanchissage ». Les prud'hommes jurés, qui sont les protecteurs nés des apprentis, veillent à ce que ces obligations soient scrupuleusement remplies. On peut même dire qu'ils interviennent en faveur de l'apprenti dès avant la conclusion de son contrat d'apprentissage, en déterminant ceux des maîtres qu'ils estiment aptes à former et diriger des apprentis. Ils doivent procéder à une véritable enquête pour s'assurer que l'enfant, en plus d'une instruction professionnelle très sérieuse, et, à cet effet, le nombre des apprentis que peut avoir chaque maître est strictement limité, ne recevra que de bons conseils et exemples. Ils doivent s'inquiéter de savoir si l'enfant sera bien traité, et quel est le caractère du maître, savoir s'il est

---

(5) Chez les pâtenotriers d'ambre et de corail, on exigeait dix ans d'apprentissage, à l'origine ; chez les lapidaires, huit ans.

« honnête homme », et capable de diriger l'éducation de l'apprenti. Enfin, s'il a des ressources suffisantes pour le nourrir et l'entretenir.

Les maîtres jurés, qui sont une figure très originale du système corporatif, avaient des fonctions multiples, fonctions financières, concernant le budget de la corporation, mais aussi, fonctions de police : ils surveillaient la fabrication, et dressaient des procès-verbaux en cas de malfaçon, faisaient des visites domiciliaires et s'occupaient de faire respecter les statuts de la corporation, fonctions de police qui les apparentent d'assez près aux inspecteurs du travail modernes. Mais il semble que leur rôle était plus efficace : en effet, les prud'hommes jurés étaient élus parmi les « maîtres » du métier, ils connaissaient donc bien ses nécessités, ses difficultés ; ils étaient chargés de faire observer des statuts rédigés en vue de régir un corps de métier bien déterminé et qui s'y adaptaient mieux que des lois visant l'ensemble de l'industrie ou du commerçe ; de plus, ils étaient imprégnés de l'esprit qui avait présidé à la rédaction de ces statuts ; enfin, ils connaissaient bien souvent personnellement ceux qui dépendaient de leur magistrature. Aujourd'hui, au contraire, l'action des inspecteurs du travail ne peut avoir souvent la profondeur qui serait nécessaire pour faire passer dans le domaine des réalisations pratiques les intentions du législateur. C'est pourquoi le contrôle corporatif prévu par la Charte du Travail (4 oct. 1941) et assuré par des commissaires corporatifs assermentés, habilités à contrôler les conditions du travail dans tous les établissements relevant du comité social qui a fait appel à eux, comble les lacunes du système existant, et permet d'espérer d'heureux résultats.

Le rôle des maîtres jurés avait une grande influence sur la situation des ouvriers et des apprentis, car, par là même qu'ils veillaient à la bonne observance des

statuts de la corporation, ils veillaient au bien-être des ouvriers, les statuts de chaque profession contenant en ce sens un certain nombre de mesures protectrices. C'est ainsi que, d'après le statut des baudroiers, la détermination précise du temps de travail a été établie « pour eux reposer, car les jours sont loncs et le métier trop pénible » (6). M. Martin Saint-Léon a pu écrire que ces prud'hommes jurés exercent leur magistrature officieuse « dans tous les cas intéressant la sécurité de leurs subordonnés ou les intérêts généraux du métier » (7). Enfin, en dehors de ces dispositions protégeant l'artisan dans l'exercice normal de sa profession, il faut signaler comme manifestations de la solidarité qui unissait tous les membres d'une même profession, les confréries, associations distinctes du métier, mais composées d'artisans exerçant le même métier, et ayant pour but, aux termes d'un édit de mars 1319, rétablissant une confrérie de St-Jacques et St-Louis abolie en 1307, de « faire avec le produit des biens de larges aumônes, nourrir les confrères indigents, faire dire des messes, tant pour les vivants que pour les morts, et s'occuper à diverses œuvres de charité ».

Certes, les statuts des corporations ne mentionnent pas tous ces institutions charitables. Mais on peut penser, et c'est l'avis de M. Depping, que la fraternité entre les membres d'un même métier n'avait pas besoin de textes pour s'exercer, et d'ailleurs, presque tous attribuent à la confrérie partie des droits d'entrée et des amendes, ce qui laisse bien présumer que cette confrérie s'occupait d'œuvres charitables.

---

(6) *Livre des Métiers*, t. xx, édit. Depping, p. 36. De même, pour les tréfiliers d'archal, t. xxiv, p. 63. « Li mestres et li vallés ont leurs vesprées pour eux reposer. »

(7) Martin Saint-Léon : *Histoire des Corporations depuis leurs origines jusqu'à leur suppression en* 1789. Paris, 1897.

Grâce à ceux des statuts qui font mention de ces œuvres charitables, il est possible de se faire une idée de la variété et de l'étendue des secours matériels et moraux que ces confréries fournissaient aux déshérités du métier.

Elles s'occupaient des confrères tombés dans la misère. Certaines d'entre elles attribuaient partie des amendes « pour les pauvres du métier secourir » (8). Elles envisageaient le cas de maladie (9) et les fourreurs de vair avaient fondé, le 10 février 1319, une société qui rappelle de très près les actuelles sociétés de secours mutuels et prévoyait, notamment, des indemnités pendant la maladie et la convalescence. Les confréries ont également eu leur attention attirée par la situation misérable des vieillards qui ne pouvaient plus travailler, et beaucoup d'entre elles consacrent une partie des amendes « pour les pôvres vieilles gens du métier » (10), « les pauvres vieilles gens de la communauté » (11).

Il n'est pas jusqu'aux pères de famille que les con-

---

(8) *Liv. des Mét.* t. LVII, *p.* 143. — Les statuts de la confrérie des menuisiers déclarent que, si un des confrères devient extrêmement pauvre, il sera secouru, s'il est possible, par la confrérie, et les confrères seront exhortés de l'assister en leur particulier (Statuts d'août 1673, art. 18, Lespinasse II, 659). Les statuts de pain d'épiciers de 1596 disposent que « si l'un des compagnons est en chemin, et n'a de quoi payer son chemin, les autres compagnons seront tenus de lui bailler jusqu'à 2 écus ».

(9) Les statuts de cette même confrérie des pain d'épiciers ajoutaient : « si un compagnon était malade en quelque lieu, et que les autres compagnons en sont avertis, incontinent, ils sont tenus de se détourner de leur chemin, le visiter et conforter, et là demeurer pour le secourir trois jours à leurs dépens ». Les jurés remboursaient ensuite sur les deniers communs les sommes avancées.

(10) Cuisiniers. *Liv. des Mét.*, t. LXIX, p. 177.

(11) Art. 31 des statuts des tailleurs d'habits de 1660. Il existait également des institutions charitables, telles que la Chapelle Saint-Eloi, dont les dépendances servaient de maison de retraite pour les pauvres orfèvres.

fréries ne se soient ingéniées à rassurer. Dans la corporation des boucliers de fer, les cinq sous que le jeune apprenti devait payer à son entrée en apprentissage, seront employés pour les pauvres enfants du métier, et, au cas où un fils de maître tomberait dans l'indigence, les prud'hommes lui apprendront son métier (12).

Enfin, pour décharger les pères de famille du souci de ne pouvoir doter leurs filles, en même temps que pour pousser au mariage les compagnons du métier, les fèvres couteliers décidaient « si quelque maître dudit métier était dénué et dépourvu de tous biens, ayant plusieurs filles provenues (nées) en loyal mariage, il convient de les marier à quelque compagnon dudit métier, qui sera reçu maître sans faire aucun chef-d'œuvre, et ne sera tenu que des droits du roy » (13). Cette solidarité entre les confrères s'étendait même au-delà de la vie de l'artisan, puisque la confrérie fait célébrer un service chaque année pour les maîtres défunts, et chaque jour de l'année une messe basse pour les confrères défunts (14).

Sans doute, au cours du XVII^e^ et du XVIII^e^ siècles, le caractère des corporations a subi de sérieuses modifications, et, au sein de ces groupements jadis si étroitement unis, on a vu parfois apparaître déjà « la lutte des classes », il n'en reste pas moins que les confréries, en dépit de leurs vicissitudes continuaient, dans l'ensemble, à se préoccuper d'œuvres charitables, et que l'esprit de solidarité, la « fraternelle union » entre tous les membres d'une même corporation étaient loin d'avoir disparu. M. Martin Saint-Léon (15) a pu écrire qu'en dépit

---

(12) *Liv. des Mét.* t. XXI, p. 57.

(13) *Status de* 1565 *confirmés en* 1608, art. 44.

(14) *Encyclopédie théologique*, t. L, p. 461. Statut des drapiers *de Rennes*, art. 1 et 2.

(15) MARTIN SAINT-LÉON : *Op. cit.*

de l'évolution de la corporation « les traditions, l'esprit de corps avaient survécu, conservant, malgré tout, entre le maître et l'artisan des liens que la Révolution en 1791, et plus encore, peut-être la révolution industrielle survenue au XIX^e^ siècle ont seules rompus ».

III. — La réglementation étroite des corporations assurait la défense et la protection des maîtres et des artisans. Mais que va devenir la condition de l'ouvrier au milieu des bouleversements politiques et économiques de la fin du XVIII^e^ et du début du XIX siècle ? Il ne peut plus être question pour lui de faire partie d'une corporation. Elles ont été abolies par la loi des 2-17 mars 1791 ; et la fameuse loi Le Chapelier, du 14 juin 1791, déclare en effet expressément dans son art. 2 : « les citoyens de même état ou profession, les ouvriers et compagnons d'un art quelconque, ne pourront, lorsqu'ils se trouveront ensemble se nommer de président, de secrétaire ou syndics, tenir des registres, prendre des arrêtés, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs ». La loi Le Chapelier fait de chaque ouvrier un isolé, au moment précis où il aurait le plus grand besoin de sentir derrière lui une force capable de défendre ses intérêts dans les rapports professionnels qu'il a avec son patron, capable de l'aider et de le conseiller dans la nouvelle existence, qui, à partir de cette époque, va être celle de l'ouvrier français.

Les découvertes qui se multiplient : machine à filer, métiers automatiques à tisser, emploi de la houille à la place de bois, découverte de la machine à vapeur, déterminent un changement complet dans les méthodes de production. Au lieu de petits ateliers, apparaissent de gros ateliers, des usines, munis d'un outillage mécanique nouveau qui simplifie la tâche de l'ouvrier et permet la division du travail. La concentration industrielle se

trouve encore accélérée par ce fait que c'est près des puits d'où l'on extrait la houille, qui permet d'actionner les nouvelles machines, que se créent la plupart des usines. Enfin, les sociétés par actions qui se développent alors permettent de réunir les capitaux suffisants pour établir les grandes usines que nécessitent les méthodes de production nouvelles.

Les répercussions de cet état de choses sur la situation des ouvriers furent immédiates.

Les professions industrielles n'étant plus réglementées, le libre jeu de la concurrence entrainait les industriels à produire le plus possible, au prix de revient le plus bas, et ils pratiquaient des salaires dérisoires, en contre partie desquels, ils demandaient à l'ouvrier de très longues journées de travail ; 14, 15 ou même 16 heures ; les machines étaient coûteuses, il fallait les faire produire à outrance. On s'aperçut d'ailleurs rapidement que, dans beaucoup de cas, le travail demandé à l'ouvrier était très simple et consistait dans la répétition automatique de mouvements qui n'exigeaient ni des connaissances techniques bien étendues, ni une force musculaire bien grande. C'est alors que l'on pensa à embaucher pour ces travaux faciles des femmes et même de jeunes enfants, à qui il était possible de donner des salaires encore plus bas. Ceux-ci accouraient cependant tous à l'usine pour ajouter au faible gain du père de famille le peu qu'ils obtenaient.

Le Dr Villermé a tracé un tableau saisissant de ces malheureux enfants, rivés, du matin au soir à leur machine, souvent brutalisés par les contremaîtres et les ouvriers, et qui grandissaient dans des conditions d'hygiène physique et morale déplorables. Beaucoup d'entre eux mouraient jeunes, ou restaient à jamais difformes, par suite d'accidents fréquents, car aucune précaution n'était prise pour isoler les machines, et aussi par suite

des travaux trop fatigants et trop longs qui leur étaient demandés à un âge où ils auraient dû pouvoir se développer librement.

Si l'abus du travail énervait et fatiguait leur corps, ce n'était pas, malheureusement, le seul résultat de cette situation lamentable : leur intelligence restait sans culture, leur âme sans religion et sans moralité. On ne pouvait même pas compter sur l'influence familiale pour remédier aux mauvais exemples de l'usine : la mère, elle aussi, travaillait, et, le soir, quand tous rentraient, ils étaient trop fatigués pour songer à autre chose qu'à se reposer un peu, et, là encore, dans de très mauvaises conditions d'hygiène. Par suite de l'afflux des populations des campagnes vers les endroits où une industrie s'était créée, des localités avaient vu leur population augmenter dans des proportions considérables, sans que les logements aient suivi la même progression. Des familles de plusieurs personnes vivaient les unes sur les autres dans une chambre petite et malsaine. Les caves de Lille sont restées tristement célèbres. Aux dires de Villeneuve de Bargemont, 3.687 habitants y logeaient en 1828 ! (16) Et il est bien certain que si la situation des enfants a d'abord attiré l'attention, parce qu'ils semblaient plus dignes de pitié, toute la classe ouvrière était à cette époque, dans un état de misère qui la prédisposait à être la proie de tous les fléaux sociaux, maladies aussi bien que doctrines.

On n'aurait plus reconnu dans l'ouvrier asservi par sa machine, dominé par l'automatisme du geste répété indéfiniment tout au long des journées, l'artisan qui se penchait avec amour sur l'œuvre entreprise. Comme on a pu le dire avec juste raison, le travail,

---

(16) Capitant et Cuche : *Précis de législation industrielle*, p. 12.

« moyen de vivre », s'était substitué à l'œuvre « raison de vivre », et l'homme, pour s'évader de cet engourdissement, se réfugiait dans des plaisirs grossiers ; les cabarets s'installaient autour des usines, et, à la tuberculose s'ajoutait l'alcoolisme.

Quelques industriels, imbus des idées saint simonniennes, s'émurent de la situation de leurs jeunes apprentis et ouvriers, et, aidés de leurs femmes et de leurs filles, s'efforcèrent d'adoucir leur sort. Les premières œuvres patronales d'éducation et d'assistance datent de cette époque. Des patrons alsaciens appartenant à la société industrielle de Mulhouse furent les premiers à s'en préoccuper, et dès 1825 mirent sur pied des cités et des cours de perfectionnement. Mais, il faut bien l'avouer, et en dépit des doctrines des économistes, qui, comme Sismondi, préparaient l'opinion, ces interventions généreuses étaient assez rares. Seules les très grandes entreprises pouvaient se permettre de grever lourdement leur budget en assumant de telles charges sociales, et, à ce moment beaucoup n'avaient pas encore une situation assez solidement établie. C'est pourtant dès cette première moitié du XIXe siècle que les Etablissements Schneider, au Creusot, commencèrent les magnifiques réalisations sociales qui n'ont cessé de se développer depuis : en 1836 est créée une école communale et industrielle ; en 1837, une infirmerie, et, déjà à cette époque, il existait une centaine de logements ouvriers !

Mais la concurrence qui existait entre les différentes entreprises empêchait bien souvent ceux qui voulaient améliorer la condition de leurs ouvriers, de mettre à exécution leurs projets. Il fallut solliciter l'intervention du Parlement. L'Etat avait, jusque là, assisté indifférent aux souffrances de toute une partie de la population, considérant que son intervention aurait porté atteinte au principe de la liberté du travail. La loi du 22 mars

1841, réglementant le travail des enfants dans l'industrie, est la première de ces lois sociales qui devaient, plus tard, être si nombreuses. Elle représentait un progrès énorme, mais, cependant, n'avait qu'une portée restreinte. Les ouvriers, dans leur grande masse, restaient isolés, aussi dénués d'aide matérielle que d'assistance morale, et le baron de Gerando pouvait écrire en cette même année 1841, stigmatisant la démoralisation croissante des basses classes, le surmenage qui engendre le goût des plaisirs grossiers et sensuels, l'extrême division du travail qui abrutit l'ouvrier : « En présence de ces périls, l'ouvrier a-t-il, du moins, un guide, un protecteur ? Qu'a-t-on substitué à la protection qui dérivait des corporations ? A qui l'ouvrier s'adresse-t-il dans ses malheurs ? Le plus souvent il est livré à lui-même » (17).

La deuxième moitié du XIXe siècle devait voir apparaître de nombreuses lois protectrices du travail qui n'ont cessé de se multiplier depuis, et qui constituent, à l'heure actuelle, une importante législation ouvrière. Lois du 19 mai 1874 et 15 octobre 1892 sur le travail des femmes et des enfants ; loi du 9 avril 1898 sur la réparation des accidents du travail ; des lois sur l'habitation ouvrière, depuis la loi Siegfried du 30 novembre 1894 jusqu'à, et plus récemment, celle du 5 décembre 1922 portant codification des dispositions antérieures. Loi de 1919 sur la journée de travail de 8 heures ; du 21 juin 1936 sur la semaine de 40 heures ; du 20 juin 1936 sur les congés payés ; du 5 avril 1928 sur les assurances sociales ; du 11 mars 1932 sur les allocations familiales ; loi du 14 mars 1941 sur la retraite des vieux travailleurs, et enfin, Charte du Travail du 4 octobre 1941.

---

(17) Gerando : *Progrès de l'industrie*, 1841.

Mais il ne faut pas oublier que l'action patronale a bien souvent montré le chemin au législateur qui, dans beaucoup de cas, n'a fait que consacrer des institutions dûes à l'initiative des employeurs et qui, en pratique, avaient donné de bons résultats.

Dès la deuxième moitié du XIXe siècle, beaucoup d'industriels sont convaincus de la véracité de cette parole de Le Play : « Presque au même degré que la famille, et plus que la famille, le patronage constitue un des éléments essentiels de toute société. L'intérêt des masses, la satisfaction du plus noble sentiment que puissent éprouver ceux qui parviennent au sommet de la hiérarchie sociale, exigent donc que ces derniers exercent autour d'eux une active direction et une influence tutélaire ». C'est ce qui explique que, dès avant que les pouvoirs publics s'inquiètent de la lutte contre le taudis et du logement ouvrier : les Etablissements Schneider, en 1845 déjà, encouragent les ouvriers à leur acheter à bas prix des terrains et leur consentent des avances pour construire, et en 1860 entreprennent la construction de pavillons isolés pour une famille ; la Compagnie de l'Est construit ses premiers logements à Blesme (Marne) en 1855, et la Compagnie P. L. M. installe en 1880, à Laroche, une première cité, bientôt suivie, en 1886, d'une seconde à Veynes.

Les industriels, bien avant que la loi du 9 avril 1898 leur impose la réparation des accidents survenus à leurs ouvriers, se préoccupent d'en diminuer le nombre, et Emile Müller crée en 1883 « l'association des industriels de France contre les accidents du travail », qui organise des visites d'ingénieurs inspecteurs chargés de donner aux industriels tous les renseignements nécessaires. Il existait d'ailleurs alors près de neuf mille sociétés de secours mutuels encouragées par le patronat, et le plus souvent mixtes. La caisse de secours Peugeot, notamment, date de 1856.

Alors qu'il n'était nullement question d'allocations familiales (18), la Compagnie du P. L. M. avait organisé en 1891 une aide aux familles nombreuses qui prit le nom d'allocation en 1898. La Compagnie de l'Est avait pris des mesures de ce genre dès 1882. Et Léon Harmel, en 1891, organisant au Val-des-Bois, une Caisse de Famille, parle en ces termes de la nouvelle institution : « Nous croyons, avec M. Le Play, que les patrons doivent... prévoir dans leurs frais une réserve destinée aux besoins des familles nombreuses... Nous croyons nécessaire de rétablir l'équilibre rompu... en versant les subventions nécessaires au moyen d'une institution que nous appelons Caisse de Famille » (19).

Il n'est pas jusqu'à la question des retraites qui n'ait attiré l'attention des industriels : sur le P.L.M. les retraites remontent à 1857 ; en 1868 la Maison Moët et Chandon, à Epernay, organise un service de retraites ouvrières ; les retraites Peugeot datent de 1876 ; et c'est en 1894 qu'est organisée la Caisse syndicale des retraites dans la métallurgie.

Enfin, il est à noter que des entreprises avaient réduit d'elles mêmes la durée de la journée de travail, qui, aux usines Peugeot, par exemple, n'était plus que de 10 heures depuis 1871.

Mais il ne faudrait pas croire que les généreuses initiatives des patrons se soient bornées à ces mesures. Il est facile de trouver une variété infinie d'œuvres créées par des patrons qui ont de leur devoir envers leurs ouvriers la même conception que Eugel Dolfus,

---

(18) L'on en était encore à cet état de législation qu'a critiqué Renan, en disant qu'elle était faite pour un être isolé « naissant enfant trouvé et mourant célibataire ».

(19) Dès 1840, le père de Léon Harmel avait organisé une paye familiale.

qui déclarait en 1861, à l'Assemblée générale de la Société industrielle de Mulhouse, que celui-ci lui commandait « de s'occuper de leur condition morale et physique ».

Un peu partout, dans cette deuxième moitié du XIXe siècle, se créent des infirmeries, celle des établissements Schneider est agrandie en 1863, et même des hôpitaux, notamment aux Etablissements Schneider où l'hôpital est inauguré en 1879, et dans beaucoup d'autres industries : Société des Hauts Fourneaux, Forges et Aciéries de Denain et Anzin. Beaucoup d'entreprises (Moët et Chandon) et notamment les Compagnies de chemins de fer (Est, P.L.M.) avaient organisé un service médical. Des crèches sont installées dans les locaux des usines et aux alentours. La première chambre d'allaitement avait été inaugurée en 1846 à la fabrique de brosses Dupont à Beauvais (20).

Un asile, ainsi qu'une école de garçons et une de filles, fonctionnent à Laroche et Villeneuve-St-Georges avant 1892 (21). Des cours ménagers sont institués (Aciéries de Longwy) et des bourses accordées aux enfants des ouvriers et employés par la Compagnie P.L.M. notamment. Enfin, dans de nombreuses entreprises, des subventions sont destinées à permettre le placement des orphelins. Dès 1872 le Conseil d'administration de la Compagnie du P.L.M. vote un crédit permettant d'en placer cent dans des établissements choisis par la compagnie. La même année, la Compagnie de l'Est créait dix bourses à l'asile Eugène-Napoléon.

Des solutions diverses ont également été apportées au problème de l'alimentation des ouvriers. Certains établissements comme les Etablissements Schneider

---

(20) Devenue la Société « La Brosse et J. Dupont réunis ».

(21) P.L.M. Compte rendu de l'Assemblée du 28 avril 1892.

créèrent, avant 1870, des économats, tandis que d'autres se préoccupaient d'ouvrir des réfectoires et buffets. Ce dernier système a été adopté à Paris, en 1891, par la Compagnie du P.L.M.

Les industriels n'ont d'ailleurs pas été sans rencontrer de nombreux obstacles à leurs réalisations sociales : Obstacles venant des pouvoirs publics. La loi du 7 juillet 1904, en supprimant l'enseignement congréganiste, a mis dans l'embarras bien des employeurs. C'est ainsi que les écoles de filles et d'enfants, créées par la Compagnie du P. L. M., et qui étaient dirigées par des sœurs de St-Vincent de Paul durent fermer (22). D'autre part, la loi du 21 mars 1910 vint interdire les économats, en conséquence d'abus commis par certains employeurs qui y voyaient une source de bénéfices supplémentaires.

Obstacles surtout venant des ouvriers eux-mêmes qui accueillent bien souvent avec méfiance les initiatives du patronat, et veulent y voir un moyen de domination et d'asservissement. Les théories socialistes présentent les institutions patronales comme une aumône humiliante, ou même une marque d'égoïsme, et, méconnaissant sciemment les améliorations qu'elles ont apportées à la condition des travailleurs, enseignent à ceux-ci, conformément aux principes lancés par Karl Marx et Engels que « l'émancipation des ouvriers doit être l'œuvre des ouvriers eux-mêmes ».

Il faut encore mentionner d'autres difficultés, provenant également de la résistance de certains ouvriers, mais souvent motivée par des raisons très honorables : certains d'entre eux ne veulent, en effet, rien devoir au patron, et répugnent à avoir recours à lui dans leurs difficultés.

---

(22) Certaines ne devaient être rétablies qu'en 1925.

Ce grand élan, qui eut pour résultat de porter remede à la condition des ouvriers, à qui, en fait de liberté, la révolution n'avait guère apporté que celle d'être malheureux, était essentiellement inspiré par des considérations humanitaires et philanthropiques. C'est en présence des douloureuses conséquences qui résultaient pour les familles ouvrières du développement rapide des progrès de la technique et de l'inorganisation de la grande industrie, que les industriels se sont efforcés d'aider leurs ouvriers isolés et livrés à eux-mêmes, dans une période qui est, bien certainement, la plus difficile qu'ait jamais traversée l'ouvrier français.

Au XIXe siècle, les œuvres sociales n'étaient, en général, considérées que comme un luxe que ne pouvaient s'offrir beaucoup d'entreprises, car il fallait « vivre » d'abord, et l'existence de l'industrie devait, évidemment, être sauvegardée en premier lieu. Mais on se rendit compte, de plus en plus, que les dépenses ainsi engagées ne figuraient pas uniquement « au passif » du budget financier de l'entreprise. Même au point de vue économique les heureux résultats des mesures prises ont été constatés dans le fonctionnement de l'usine. C'est qu'en effet, le lien de solidarité pour être un phénomène général, et d'ailleurs universellement reconnu, n'en apparait pas moins avec une particulière évidence dans le domaine de la production à l'intérieur d'une usine. Le patron et l'ouvrier collaborent à une même œuvre de production. Les facteurs de cette production sont étroitement unis et il est bien évident que toute action sur l'un d'eux a sa répercussion sur l'œuvre commune. Si de bonne heure on a compris qu'il était nécessaire d'améliorer l'outillage, d'en prendre soin et d'en faire l'objet de toutes les précautions possibles, pour que son rendement soit vraiment rémunérateur, ce n'est que beaucoup plus

tard que l'on s'est rendu compte, en France, tout au moins, qu'en entourant des mêmes soins les ouvriers, le travail de ces ouvriers s'en ressentait et était d'autant plus productif. A cette constatation venait s'ajouter celle d'une stabilité plus grande du personnel. Toutefois dans un pays où les inconvénients du machinisme s'étaient manifestés de meilleure heure, en Angleterre, Robert Owen qui, dès le début du XIXe siècle avait réalisé dans sa fabrique de New-Lamarck de nombreuses innovations, répondait en ces termes aux critiques de ses associés : « Si... le soin que vous apportez à des moteurs inanimés peut donner des résultats avantageux, que ne pourrait-on pas attendre des mêmes soins à donner à ces moteurs animés, à ces instruments vivants dont la structure est bien plus admirable ? N'est-il pas naturel de conclure que ces mécanismes bien plus complexes et délicats, seraient également améliorés en force et en efficacité et que leur emploi serait bien plus économique » (23).

Mais, il ne faut pas oublier que c'est là une conception isolée, et que, c'est au nom de la morale, et dans un but d'humanité qu'a agi le patronat, le reste lui est venu par surcroît.

Ce n'est que plus tard, et en voyant que l'équilibre financier des entreprises ne se trouvait pas compromis par ces réalisations que les usines qui, jusque là, n'avaient pas osé faire passer dans le domaine de la pratique leurs intentions bienveillantes, se sont risquées à créer et à développer des œuvres sociales.

C'est ainsi que le début du XXe siècle a vu s'amplifier le mouvement qu'au XIXe siècle on avait appelé philanthropique et qu'on désigna alors par le qualificatif de social.

---

(23) Cité par Ch. GIDE et Ch. RIST : *Histoire des Doctrines Economiques*. Paris, 1926, p. 277.

IV. — Survint la guerre de 1914. Elle détermina de nombreux changements dans la production : il fallait, en effet, accroître celle-ci à un moment où, beaucoup d'hommes se trouvant mobilisés, la main-d'œuvre manquait. En présence de cette pénurie de main-d'œuvre masculine, il fallut avoir recours aux femmes, qui accoururent en grand nombre dans les usines. Mais leur introduction devait soulever de nombreux problèmes. Le travail en usine, pour des femmes qui n'y étaient pas habituées devait évidemment avoir des répercussions fâcheuses sur leur santé (24).

D'autre part, du fait de la présence de la mère de famille à l'usine, se posaient de nombreuses questions à propos des enfants, nés ou même à naître, de la vie familiale dont la désorganisation se trouvait ainsi à son comble, puisque, à l'absence du père de famille mobilisé venait maintenant s'ajouter celle de la mère. Ces difficultés se trouvaient être à peu près les mêmes dans tous les pays en guerre et chacun d'entre eux, pour y apporter les solutions qui s'imposaient se préoccupa de ce qui se passait chez son voisin, afin de mettre en commun leur expérience.

C'est dans ce but qu'en août 1916 une délégation d'ouvrières anglaises vint en France et y visita des usines employant un personnel féminin. Trois mois plus tard, en novembre, le Ministère de l'Armement envoyait, à son tour, des ouvrières françaises accomplir en Angleterre un voyage d'études. A leur retour, celles-ci firent part au Conseil National des Femmes Françaises de leurs observations et firent notamment remarquer le rôle joué, dans l'usine anglaise, par la

---

(24) Burnet écrit, dans *Prophylaxie de la tuberculose, application en Europe :* « Lorsque, pendant la guerre, les femmes sont allées aux usines, la mortalité tuberculeuse a augmenté parmi elles ».

Lady Supérintendante, adjointe au Directeur depuis 1913. Elle intervient à l'occasion de l'embauchage des femmes : elle questionne, enquête, de façon à éviter que les femmes de mauvaise vie ne contaminent les autres ouvrières ; elle fait affecter chacune au poste qui lui convient le mieux, en tenant compte de son état de santé, de sa situation de famille. Grâce à elle, les mères de famille qui ont de petits enfants ne travailleront pas la nuit et l'on s'efforcera d'éviter le surmenage des jeunes femmes et des jeunes filles. Enfin, c'est la Surintendante qui s'occupe de l'hygiène intérieure de l'usine, fait installer vestiaires, lavabos, etc. Elle prend soin de faire effectuer tous les aménagements nécessités par les circonstances : chambres de repos pour les ouvrières, cantines où elles peuvent prendre leurs repas, crèches où leurs enfants sont gardés pendant les heures de travail, etc.

Le rôle de la Surintendante exige beaucoup de dévouement, mais aussi une formation spéciale, car « en toute chose il y a une part de métier » (La Rochefoucauld : *Maximes*) et, pour pouvoir faire bénéficier, en France, les ouvrières des avantages dont elles jouissaient déjà en Angleterre depuis 1913 (en Suède depuis 1908), il fallait avant tout songer à former des femmes capables d'assurer les charges de la Lady Superintendante.

Dans ce but, en février 1917, et sur l'appel de M^me^ de Montmort, un groupe de femmes réunies au Lycéum décidait de créer une Ecole de Surintendantes. Celle-ci fut effectivement créée le 1^er^ mai 1917 (25). C'est à elle que s'adressa M. Albert Thomas, ministre de l'Armement, lorsqu'il voulut introduire des Surintendantes

(25) L'Ecole des Surintendantes ainsi créée en 1917 se trouve actuellement 1, rue Princesse, Paris (6^e^).

à la Pyrotechnie de Bourges et à l'Arsenal de Puteaux. C'étaient là les premières Surintendantes. Aux termes de la circulaire ministérielle du 29 octobre 1918, les Surintendantes étaient chargées d'assurer le bien-être physique et moral des ouvrières de ces établissements ; elles avaient tout spécialement dans leurs attributions la surveillance du service dans les crèches, les chambres d'allaitement, les garderies d'enfants (26).

La création de postes de Surintendantes dans les industries de guerre avait donc pour but de remédier aux difficultés du moment. Plus tard, lorsqu'on fit appel à elles dans les régions libérées pour y résoudre les difficultés d'ordre hygiénique et social avec lesquelles se trouvaient aux prises à la fois les populations restées en pays envahi et celles qui réintégraient leur domicile, elles n'apparaissaient encore que comme des « agents d'exception » destinées à apporter à des situations exceptionnelles les solutions nécessaires.

V. — Cependant, les Surintendantes ont survécu à ces situations exceptionnelles, et l'on peut même dire qu'elles n'ont cessé de se multiplier. Il y a là une des manifestations d'un phénomène curieux, et qu'il est possible de noter bien souvent au cours de l'histoire : les plus grands malheurs, guerres, révolutions sanglantes, donnent naissance aux plus bienfaisantes institutions, et celles-ci survivent aux circonstances qui les ont déterminées. On s'aperçoit que les besoins auxquels elles sont destinées à donner satisfaction existent toujours et que, s'ils ne sont plus à l'état aigu, il n'en

(26) *Bulletin n° 1 de l'Association des Surintendantes d'usine de 1920. Compte rendu de la 6e Assemblée, 24 février 1925. Allocution du général Appert.*

est pas moins vrai qu'une amélioration sensible du bien-être général résultera de leur prise en considération.

La survivance des Surintendantes vient illustrer cette constatation. Elles tiennent aujourd'hui une place importante dans notre industrie nationale. Dans la seule région parisienne, il existe actuellement près de 200 postes de Surintendantes ! On s'est aperçu, en effet, que la Surintendante n'était pas dépendante de la guerre et des situations qui en découlaient, mais qu'elle répondait à des besoins de l'industrie qui sont de tous les temps : questions d'hygiène et d'éducation sociale, de liaison entre les employeurs et les employés ; et même, peut-on dire, qu'elle répondait à des besoins nouveaux qui ne cessent de se faire jour. Dans une grande usine moderne, le patron est, de plus en plus, absorbé par le côté technique du fonctionnement de son entreprise, et, malgré sa bonne volonté, ne peut se préoccuper des besoins de ses ouvriers pris individuellement. Souvent, il songera bien, par exemple, à créer une bibliothèque, à faire installer un terrain de sports, mais il ne pourra veiller aux détails, ni en surveiller le fonctionnement. D'autre part, ne connaissant pas l'état d'esprit de son personnel, les réalisations ne seront pas toujours celles qu'il aurait été préférable de mettre sur pied. Enfin et surtout, l'ouvrier dans une grande usine, bien que tirant avantage des installations mises à sa disposition, bénéficiant d'allocations dans telle ou telle circonstance, sait bien que ces attentions ne peuvent s'adresser à lui personnellement, mais à tous les ouvriers de l'entreprise, et qu'il n'est qu'un parmi les autres.

Or, chacun d'entre eux éprouve le besoin de se sentir connu, de pouvoir faire part de ses difficultés à quelqu'un qui, étant au courant de sa situation le

conseillera utilement, le réconfortera. Dans l'état actuel de l'industrie, c'est là, le plus souvent, une chose impossible, tout au moins en ce qui concerne le patron. Et si ce vœu de l'ouvrier est déjà irréalisable alors qu'il y a à la tête de l'usine un patron, personne physique bien déterminée, il est évident qu'il l'est encore plus lorsque, et le cas est de plus en plus fréquent, il s'agit d'une société anonyme dont les administrateurs éloignés des centres où vit cet ouvrier ne connaissent pas ses besoins. C'est pour procurer aux ouvriers, en même temps qu'une aide matérielle, ce réconfort moral qu'ils ne peuvent leur donner en personne, que les industriels ont, à leur tour, fait appel aux Surintendantes.

Il y a dans l'introduction des Surintendantes dans les usines une application de la division du travail. A l'industriel le côté technique du fonctionnement de l'usine, la question du rendement, la recherche des débouchés pour ses produits etc., à la Surintendante le soin de régler les détails dont l'employeur ne peut s'occuper : « de minimis non curat prœtor », détails qui ont bien souvent une importance essentielle, et dont dépendent le bien-être physique et moral de tous.

La Surintendante est une spécialiste du Service Social en usine, elle sait toujours quelles mesures il est préférable de prendre, elle peut s'intéresser à chacun en particulier, et, si le temps lui manque pour s'entretenir longuement avec chaque ouvrier, elle sait du moins placer le mot qu'il faut, rappeler à chacun qu'on pense à lui, qu'on le connait bien, qu'on le comprend.

La Surintendante s'efforce de faire de l'usine une grande famille, et non pas un rassemblement d'ouvriers étrangers les uns aux autres comme ils sont étrangers à la Direction, et ignorants des difficultés que traverse

peut-être l'usine. Il semble que le rôle de la Surintendante ne peut être mieux défini que par ces paroles que prononçait M. Zerapha, administrateur de la Société Française des Papiers Peints à Balagny : « La Surintendante est, à mon sens, l'élément qui permet techniquement et moralement à l'entreprise moderne de vivre à la manière du petit atelier d'artisan. Le patron, surchargé de besognes diverses ne peut, personnellement et continuellement, rester en communion avec ses collaborateurs de tous grades, et particulièrement avec ceux des grades inférieurs. Une femme peut, parce qu'elle est femme, et par vocation, et par formation, assurer cette liaison entre tous les éléments de l'entreprise ».

Ce sont les difficultés de plus en plus nombreuses rencontrées par les employeurs qui voulaient améliorer les conditions d'existence de leurs ouvriers, aussi bien à l'usine qu'en dehors de l'usine, et qui n'y pouvaient parvenir en raison de leurs occupations absorbantes, qui les ont décidés à faire appel aux Surintendantes.

Dans les usines de guerre, c'était surtout pour s'occuper des ouvrières que l'on avait fait appel aux Surintendantes, l'industrie privée ne les cantonna pas dans ce domaine. Sans doute, c'est toujours sur les femmes et les enfants que les Surintendantes veilleront spécialement, mais elles ne négligeront pas pour autant le personnel masculin. Des usines qui n'employaient que des ouvriers ont cependant eu recours à une Surintendante (27).

L'activité de la Surintendante ne se borne d'ailleurs pas aux ouvriers ou ouvrières, mais s'étend à leurs familles, ce qui se produit tout naturellement, car il

---

(27) Les usines Lorraine Dietrich, à Lunéville, se sont trouvées dans ce cas.

est bien difficile d'abstraire un individu du groupement dont il fait partie.

De plus en plus, dans les années qui ont suivi la guerre, on a vu les industriels, et même les commerçants faire appel aux services des Surintendantes. Les comptes rendus des assemblées annuelles des Surintendantes permettent de se rendre compte de cette progression croissante. Les industriels prennent chaque jour davantage, conscience du devoir qui leur incombe et que précise M. H. Pauvels, secrétaire de la Confédération des Syndicats Chrétiens (Bruxelles) « d'éviter, ou tout au moins d'atténuer, aussi complètement que possible les conséquences funestes qui résultent au point de vue de l'hygiène physique et morale de leurs ouvriers, et même de leurs familles, de l'état social qu'ils ont contribué à créer, à maintenir, à développer, tout en demeurant impuissants à en supprimer les inconvénients qui lui sont inhérents ». Enfin, de plus en plus, le patronat prend conscience des avantages économiques du Service Social. C'est même ce point de vue économique qui explique que les œuvres sociales aient traversé victorieusement la période de crise. Les dépenses engagées ne restent pas stériles, « le Service Social est un service qui paie », et c'est ce même point de vue qui explique aussi que les Surintendantes n'ont cessé d'être demandées, car un service social dirigé par une Surintendante a un rendement, une efficacité bien meilleurs que des œuvres sociales éparses.

L'intervention de la Surintendante à l'embauchage des ouvriers, pour que chacun soit affecté au poste qui lui convient le mieux, non seulement préserve la santé de ceux-ci, et est une mesure préventive très efficace contre les accidents du travail, mais assure un meilleur rendement. Son activité relative à l'hygiène des ate-

liers, au bon état des machines, ses conseils judicieux sur les précautions à prendre, la surveillance sanitaire consciencieuse qu'elle exerce, le dépistage des maladies, s'ils évitent à l'ouvrier des souffrances et des pertes d'argent, procurent à l'entreprise de réels avantages, en supprimant les pertes de main-d'œuvre qui résultent des accidents, les longues journées de maladie ou de convalescence qui, lorsque le mal est prévenu, ou tout au moins, enrayé dès ses débuts, peuvent être considérablement réduites.

Il ne faut pas oublier, non plus, qu'un des rôles de la Surintendante, comme de toute Assistante Sociale est d'être un agent de liaison. Agent de liaison entre le personnel et tous les organismes auxquels il peut avoir affaire : caisses d'assurances sociales, d'allocations familiales, comme aussi hôpitaux, sanatoria, colonies de vacances pour les enfants, etc. La Surintendante qui centralise tous les renseignements et souvent effectue elle-même bien des démarches, évite de nombreuses absences du personnel. Agent de liaison aussi entre la Direction et le personnel, elle explique à chacune des parties en présence les difficultés rencontrées par l'autre, et calme, souvent d'un mot, une rumeur, une agitation qui pourraient entraîner des malentendus et des conflits, lesquels sont toujours une perte de temps et d'argent. Enfin, par son influence morale, la confiance qu'elle fait régner autour d'elle, le bien-être qu'elle procure aux ouvriers, la liberté d'esprit qui résulte pour eux de la disparition ou de l'allègement de leurs soucis, la Surintendante influe sur le travail et détermine un meilleur rendement. Le Dr René Sand, parlant du Service Social, dit : « Il a, dans un chantier naval, permis de placer 3.000 rivets supplémentaires par jour, ce qui équivaut à la construction de trois navires en plus, chaque année, soit une augmentation de 19 % de la production. Il a di-

minué de 47 % le nombre des accidents et de 57 % le nombre des journées perdues ». Ces chiffres constituent le meilleur des plaidoyers en faveur du Service Social. Les avantages matériels, pour magnifiques qu'ils puissent être ne semblent pas, en effet, être les seuls résultats obtenus : ils en laissent présumer de non moins importants relativement à l'atmosphère et aux conditions de vie de tous dans ce chantier.

Ils montrent aussi l'importance du Service Social au point de vue national, production nationale, santé publique, conditions de vie de la population. Le Dr René Sand a pu écrire, dans *le Service Social à travers le monde*, que « le Service Social, dans son sens le plus général, est l'ensemble des efforts entrepris par les pouvoirs publics et par l'initiative privée pour réduire les pertes de forces et de vies humaines ».

Il faut dire, d'ailleurs, que les Surintendantes ont su s'adapter à cet état de crise, et, non contentes de créer et diriger des services, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, elles ont su en assurer le fonctionnement quand les circonstances le demandaient. On a dit de la Surintendante qu'elle était une « maîtresse de maison » qui veillait au bien-être de tous ceux qui se trouvaient dans son entourage. Ainsi s'exprime Mlle Routier (28) : « Mes jeunes collègues sont des maîtresses de maison, aptes à tout faire au logis, quand les serviteurs en sont absents. Nous avons dans nombre de postes des Surintendantes qui assurent tout le travail matériel et administratif de leur service. Leur ambition n'est pas de sauver le prétendu décorum, mais de maintenir, à tout prix, la cantine, la

(28) *Bulletin de l'Association des Surintendantes d'usine de* 1932. Rapport moral de Mlle Routier, secrétaire générale de l'Association, à l'Assemblée de 1932.

crèche, l'infirmerie... Et elles les maintiennent au prix d'humbles travaux et de dures fatigues joyeusement supportés, en attendant le retour à la vie normale. »

Qu'on ne vienne pas dire que les lois sociales rendent inutile la présence de la Surintendante ! Les lois ne peuvent tout prévoir, elles sont impersonnelles, et incapables d'entrer dans le détail des situations particulières. Elles ne peuvent évidemment pas donner à l'ouvrier ce sentiment d'une présence vigilante et amicale que lui procure la Surintendante.

Le patron qui paie souvent des cotisations élevées est heureux de pouvoir s'en remettre à elle du soin de veiller à ce que tous ceux qui y ont droit reçoivent bien les allocations qui leur sont dues. Elle explique aux ouvriers des lois, la plupart du temps peu compréhensibles, et fait les démarches qu'elles entraînent. L'industriel se trouve tranquillisé, il sait que tout le nécessaire sera fait pour ses ouvriers, que la Surintendante lui fera part des difficultés de son personnel et lui suggèrera, si besoin est, des moyens d'y remédier.

Enfin, cette action du patronat par l'intermédiaire de la Surintendante semble meilleure que l'action directe. Les ouvriers qui n'osaient toujours avoir recours à leur employeur se trouvent plus à l'aise avec la Surintendante ; leur dignité souffre moins. Tant qu'aux disciples de Karl Marx, qui ne cessaient de résister aux initiatives généreuses du chef d'entreprise, s'ils n'accueillent pas toujours avec enthousiasme la Surintendante, prétendant voir en elle une complice du patron, ils se montrent cependant, dans l'ensemble, moins hostiles. La Surintendante apparaît très indépendante, et ils peuvent toujours, pour justifier leur conduite devant leurs principes, se dire que ce n'est

pas le patron qui a créé le service dont ils bénéficient, mais la Surintendante.

Tous ces avantages expliquent que les Surintendantes n'ont cessé d'être demandées par des entreprises de plus en plus nombreuses (industrie, réseaux, grands magasins) non seulement dans la France métropolitaine, mais aussi aux colonies. Même les entreprises trop peu importantes pour avoir une Surintendante ont voulu faire bénéficier leurs employés des avantages que procure sa présence. On a vu apparaître des Surintendantes inter-entreprises. Un groupe de patrons de Nantes a créé, le 1er avril 1934, un service de Surintendantes inter-entreprises (29), qui met à la disposition de 3.000 ouvriers et employés des 23 patrons qui utilisent ce service, les avantages d'un service social très complet. Le patron qui a recours à une Surintendante inter-entreprises peut, selon son désir, ou bien avoir un service permanent à l'usine pendant le nombre de jours nécessaires (5.500 francs par an pour un jour par semaine), et il a alors un service identique à celui d'une entreprise ayant une Surintendante propre ; ou bien avoir pour chaque ouvrier ou employé un abonnement (50 francs par an) qui donne à celui-ci droit aux consultations de la Surintendante au siège de l'Association, avec une visite sur place par trimestre. Les dépenses sont ainsi proportionnées aux besoins de l'entreprise et « permettent à tous d'agir comme ils ont la conviction de devoir le faire ». Ces facilités ont encore contribué à la diffusion de l'institution des Surintendantes (30).

---

(29) Il existe également une Surintendante inter-entreprises à Cholet (Maine-et-Loire).

(30) Il existe à Paris, 28, rue Bonaparte, une Association pour le développement du Service Social Inter-Entreprises.

Un fait qui montre l'importance qu'elles tendent à prendre est la formation de plus en plus étendue et variée qu'elles reçoivent. Celle-ci, au début, ne nécessitait qu'un an d'études ; en 1927, l'Ecole des Surintendantes portait à deux ans la scolarité. Depuis 1938 il faut, à moins d'être déjà titulaire du diplôme d'état d'Assistante Sociale créé par le décret du 18 février 1938, ou de celui d'infirmière visiteuse, non plus deux, mais trois années d'assiduité à des cours divers. Le programme de la première année correspond sensiblement à celui du diplôme d'état d'infirmière. Le programme des deux dernières années, très chargé touche à de nombreuses matières puisqu'il comporte des cours sur l'hygiène alimentaire et du travail, les maladies professionnelles, la toxicomanie, la législation du travail, la prévention des accidents du travail, la psychotechnique, l'éthologie, la morale professionnelle, l'apprentissage, la rééducation professionnelle, l'historique du travail, le syndicalisme, les conventions collectives, les assurances sociales et l'économie politique. Les élèves doivent, en outre, accomplir différents stages pratiques. Enfin, pour pouvoir être admises à se présenter en vue de l'obtention du diplôme d'Etat de Surintendante, minutieusement réglementé par l'arrêté du 20 juin 1938, il leur faut aussi avoir reçu l'agrément du conseil technique de l'école et être titulaires du diplôme d'Etat d'Assistante de Service Social et du certificat de prévention des accidents du travail (Conservatoire des Arts et Métiers). D'ailleurs, la simple constatation qu'il s'agit désormais d'un diplôme d'Etat est assez symptomatique de la faveur, toujours croissante, avec laquelle les Pouvoirs Publics considèrent les Surintendantes.

VI. — La guerre de 1939-1940 a fait revivre les circonstances qui avaient motivé l'apparition des Surintendantes. Elle devait, évidemment, leur donner un rôle de premier plan. Dès le début de septembre 1939, le Ministre de l'Armement demandait à l'école de lui fournir des Surintendantes pour les usines de guerre. « Nous avons pu, dit Mlle Routier, lui en fournir rapidement 18, il en faut beaucoup plus » (31). Aussi, en dehors des véritables Surintendantes, l'école a-t-elle formé, en quatre mois de cours des auxiliaires sociales, destinées à aider les Surintendantes. C'est que le Service Social a eu à accomplir une tâche particulièrement lourde dans les usines de guerre, où le recrutement du personnel était très divers, et où, entre les chefs et les ouvriers, il n'y avait pas encore d'homogénéité. M. Raoul Dautry, Ministre de l'Armement, fait à l'assemblée des Surintendantes de 1940, un exposé des activités qui sollicitent la Surintendante, dans une usine de guerre, et conclut en disant que l'effort demandé à l'industrie ne pourra être poursuivi que s'il y a dans chaque usine « une attention toujours éveillée, un cœur toujours ouvert, une intelligence lucide qui voit les solutions des problèmes humains, et une activité qui ne s'arrête pas ». Il donne ainsi connaissance de l'importance de la tâche assumée par la Surintendante, et de l'efficacité de son intervention dans ce milieu des usines de guerre où tout et tous tendent au même but : une production sans cesse accrue.

L'on peut d'ailleurs reconnaître que, dans l'industrie privée aussi, la Surintendante est devenue encore plus indispensable. L'industriel a moins de temps à lui que jamais, sollicité qu'il est par des difficultés de

---

(31) *Bulletin de l'Association des Surintendantes d'Usine de* 1940. Rapport moral de Mlle Routier à l'Assemblée de 1940.

plus en plus nombreuses, et, alors que l'effort de production, là non plus, ne doit pas se ralentir, bien au contraire, la situation apparait terriblement compliquée. Il y a fallu également avoir recours à un nouveau personnel, en grande partie féminin, qu'il s'agit d'affecter aux postes qui lui conviennent le mieux et d'acclimater. En même temps, la situation familiale de ce personnel nouveau, et celle du personnel ancien, actuellement mobilisé, soulèvent des problèmes angoissants. Les difficultés de 1917 renaissent et conduisent les Surintendantes à se préoccuper, toujours davantage, des crèches, des cantines, etc. Mais il ne faut pas oublier ceux qui sont partis, et, en même temps qu'une aide morale et matérielle à la famille qu'ils ont laissée, la Surintendante doit leur donner l'impression qu'on ne les a pas oubliés à l'usine, que la grande famille dispersée se sent plus unie que jamais. La Surintendante qui comprend que ce ne sont pas des mesures anonymes qui réconfortent l'ouvrier, s'efforce de s'adresser à lui individuellement, personnellement. Les industriels qui, et ce sont les termes mêmes employés par M. Detœuf, président du Syndicat général de la Construction Electrique, ont « particulièrement ressenti leur solidarité avec leurs ouvriers, leurs employés et leurs ingénieurs aux armées » (32), ont été les premiers à donner aux Surintendantes toutes facilités pour leur permettre d'accomplir cette nouvelle tâche.

Dans ces circonstances, la Surintendante a vraiment donné l'impression qu'elle était, plus que jamais, « le cœur de l'usine », ce cœur vigilant qui ne déçoit jamais, car, et c'est encore M^lle^ Routier qui le dit dès

---

(32) *Bulletin de l'Association des Surintendantes d'Usine de* 1940. Allocution de M. Detœuf à l'Assemblée de 1940.

1927 « il n'est pas, je crois, un seul de nos travaux, une seule de nos heures, qui n'aient pour but de défendre les travailleurs qui nous entourent contre les accidents, les malentendus, les vices, et, par dessus tout, les ignorances qui les exposent à glisser dans ce gouffre d'où l'on ne remonte pas. »

VII. — Les circonstances actuelles ne semblent pas devoir entraîner un allègement dans les attributions de la Surintendante, bien au contraire. Après avoir souvent accompagné dans l'exode les populations auxquelles elles s'étaient consacrées, et avoir fait tout leur possible pour leur aplanir les difficultés matérielles inévitables (33), elles ont, à peine l'usine réinstallée, repris leurs fonctions habituelles, et ce, en dépit des difficultés de toute espèce, et, notamment, des difficultés de transport.

Ces fonctions ne cessent, d'ailleurs, de s'alourdir : il est bien évident que les industriels ont de plus en plus de préoccupations : matières premières à trouver, formalités à remplir, déclarations à fournir etc. ; il est tout aussi évident que les ouvriers ont de plus en plus besoin d'aide et de conseils. La vie matérielle est plus difficile pour tous et de nombreuses Surintendantes ont pris des mesures tendant à faciliter le ravitaillement. Le chômage partiel qui atteint certaines industries les met en face de nouveaux problèmes dont elles s'efforcent de trouver la solution en attendant que la reprise permette le réembauchage. Enfin, il ne semble pas que la législation nouvelle présente la moindre incompatibilité avec la présence

---

(33) Usines Citroën. L'usine de Clichy, notamment, s'est repliée. A Neuville-de-Poitou (Vienne) il a fallu installer et ravitailler 2.500 personnes ! (Renseignement fourni par Mlle Lecomte).

à l'usine de la Surintendante. On parle de familles professionnelles, et la Charte du Travail parait vouloir faire revivre, entre tous les membres de la même profession, les sentiments de solidarité qui existaient à l'intérieur de la corporation ancienne. La Charte du Travail prévoit pour la question des œuvres sociales la répartition des établissements industriels entre un certain nombre de familles professionnelles. Elle prévoit des œuvres sociales, il faudra donc toujours quelqu'un pour les diriger et prendre les initiatives nécessaires. Il faudra toujours une intelligence éveillée, un cœur compréhensif. La place de la Surintendante est, par conséquent, toujours réservée à l'usine.

Peut-être la structure nouvelle à laquelle s'adapteront tous ceux qui concourent à l'œuvre de production viendra-t-elle modifier la situation de la Surintendante, sa situation juridique notamment ; peut-être apportera-t-elle des modifications de détail dans ses attributions, il n'empêche qu'il semble bien que, dans l'organisation nouvelle de la production, la Surintendante aura toujours sa place, et une place de plus en plus importante marquée dans chaque usine.

La Surintendante apparait donc, dans la société actuelle, comme répondant à une véritable nécessité. Sa tâche est immense, et demande, pour être menée à bonne fin, à être accomplie avec un véritable amour pour tous ceux au service de qui elle se consacre. C'est à cette condition seulement qu'elle remplira la mission qui lui est confiée dans l'usine, mission qui ne consiste pas seulement à veiller au bien-être des ouvriers, mais encore, et surtout, à faire règner partout la confiance, la joie de vivre et la bonne entente. C'est avec son cœur qu'elle doit s'efforcer de créer dans l'usine une atmosphère vraiment familiale. La parole de Lacordaire est toujours vraie : « Dieu a

voulu qu'aucun bien ne se fit à l'homme qu'en l'aimant ».

La Surintendante constitue donc dans la société actuelle une figure très intéressante, bien qu'encore assez peu connue en dehors des milieux industriels où elle évolue. Aucun ouvrage ne lui a, jusqu'ici, été consacré, et, pour mettre sur pied cette étude, où nous comptons envisager, dans une première partie, son rôle social, et, dans une seconde, sa situation juridique, il nous a fallu procéder à une enquête près de Surintendantes et d'organismes sociaux.

Nous remercions particulièrement ici, en la personne de M^lle^ S. Gouin, Assistante Sociale, le Bureau d'Information et d'Orientation Sociales (55, avenue Georges-V, Paris), et en celle de M^lle^ F. Dissard, Surintendante au Service Social de la Caisse de Compensation de la région parisienne, l'École des Surintendantes de la rue Princesse.

Nous adressons aussi nos remerciements à M^lle^ Bodin, Surintendante à la S.N.C.F. (Rennes) ; à M^lle^ Guitel, Surintendante au Service Social de l'Armement (Rennes) ; à M^lle^ E. Huber, Surintendante à la C.I.M.T. (St-Pierre-des-Corps) ; à M^lle^ Th. Kanengieser, Surintendante aux Grands Magasins Decré (Nantes) ; à M^lle^ Lecomte des Usines Citroën (Clichy) et à Monsieur le Directeur du Département Social des Usines Peugeot (Sochaux, Jura), qui tous ont très aimablement répondu aux demandes de renseignements que nous leur avons adressées.

PREMIÈRE PARTIE

Rôle social de la Surintendante

Il apparait bien difficile de retracer ici l'activité de la Surintendante. Car il semble que l'on trouverait avec peine deux Surintendantes exerçant leur mission de façon identique. C'est qu'en effet, la Surintendante ne fait pas un travail abstrait, son activité est intimement liée aux conditions et aux réactions du milieu dans lequel elle se trouve, du groupement humain auquel elle se consacre : à son importance numérique, à ses habitudes, à ses tendances, et aussi, pourrait-on dire, à sa situation géographique. Il est bien évident que les difficultés auxquelles elle s'efforce de remédier ne sont pas les mêmes pour l'ouvrier d'une usine située à la campagne que pour celui qui se trouve dans un centre urbain important. Enfin, il faut, naturellement, tenir compte des facilités plus ou moins grandes que le chef d'entreprise accorde à sa Surintendante à l'occasion de l'accomplissement de sa tâche : facilités matérielles, car les questions de trésorerie, notamment, ont leur importance, mais aussi, compréhension des problèmes sociaux et appui moral.

En conséquence, au lieu de prendre ici l'activité d'une Surintendante, et d'en faire l'objet de cette étude, il semble préférable d'envisager toute une série de cas dans lesquels la Surintendante peut avoir l'occasion d'intervenir ; car, s'il est certaines occupations qui chargent l'emploi du temps de toutes les Surintendantes, beaucoup sont éminemment variables, en fonction d'une foule de circonstances.

Pour étudier ces multiples occupations, il semble avantageux de les diviser en deux catégories, suivant que la Surintendante s'y livre dans l'usine, ou hors de cette usine ; nous consacrerons un chapitre à chacune de ces catégories, en faisant rentrer dans le premier tout ce que la Surintendante fait dans l'enceinte même de l'usine, et notamment les conseils qu'elle donne à sa permanence. Cette compréhension du plan permet ainsi d'aborder les différentes activités de la Surintendante, activités qui, en raison de la complexité du rôle de cette dernière, de la compénétration qui existe entre les différents domaines dans lesquels elle agit, des répercussions parfois lointaines, mais souvent importantes que peut avoir, dans un tout autre domaine, une mesure originairement prise dans un but bien défini, se prêtent assez difficilement à une classification.

CHAPITRE PREMIER

Rôle de la Surintendante à l'usine

La Surintendante est chargée de veiller au bien-être de tous les ouvriers de l'usine, et son intervention se manifeste dès le moment où l'ouvrier se présente à l'*embauchage*. L'embauchage, en effet, ne doit pas se borner à un recrutement de quantité, mais doit viser à obtenir un recrutement de qualité. Le rendement est meilleur, et les accidents du travail moins fréquents, lorsque l'ouvrier est bien adapté à son travail. N'importe qui ne peut, en effet, faire n'importe quoi. La santé, l'adresse, l'intelligence, la formation de chacun le destinent à un poste plutôt qu'à un autre, ou tout au moins lui en interdisent certains.

Malheureusement, dans beaucoup d'usines, l'embauchage est fait sans discernement par un employé subalterne. Il se fait par relations, par priorité d'inscription, ou, en raison de la plus ou moins grande nécessité dans laquelle se trouve le candidat ou la candidate de trouver un emploi, sans tenir compte de la capacité physique, de la santé ou des inconvénients qui peuvent résulter de cet embauchage pour la santé

même du nouvel ouvrier. Comme le dit Mlle Roux, directrice du Centre Scientifique de la Main-d'Œuvre, en parlant de l'employé préposé à cette fonction (1) : « suivant l'aménité qu'il déploie dans son service, le bureau d'embauche est, ou une loge de concierge ou un bureau de recrutement ».

Les inconvénients de cet état de choses sont nombreux, perte de temps et de matière première, instabilité du personnel, et par suite diminution du rendement, enfin, risques sérieux pour la santé et la moralité de l'individu et de la famille.

Les enquêtes que nécessite un recrutement judicieux du personnel seront faites par la Surintendante, ou les Assistantes Sociales qu'elle dirige, lorsque l'entreprise est importante, en ce qui concerne notamment les antécédents et la moralité du candidat, sa stabilité dans les emplois antérieurs et sa situation familiale. Souvent déjà, une conversation habilement menée par la Surintendante amène l'ouvrier ou l'ouvrière à la mettre au courant de détails qui détermineront ou le refus de tout poste dans l'usine ou l'affectation à un autre que celui sollicité. Une mère de famille, préoccupée de ses enfants restés sans surveillance, manquera d'attention dans bien des cas, et risquera de se blesser à sa machine, ou d'abandonner subitement le travail s'il survient, en son absence, un accident à la maison. Dans son intérêt, et dans celui de ses enfants, autant que dans l'intérêt de l'usine, il est préférable de ne pas l'embaucher et de l'aiguiller vers des travaux présentant moins d'incompatibilité avec sa situation familiale : les travaux à domicile, par exemple. Si cette solution semble impossible, la Surintendante peut toujours intervenir pour

(1) *Bulletin de l'Association des Surintendantes d'Usine de* 1940. Rapport présenté par Mlle Roux à l'Assemblée des Surintendantes de 1940.

que ne soit confié à cette ouvrière qu'un poste lui permettant d'être chez elles aux heures où la nécessité de sa présence se fait davantage sentir (2) ; les crèches, écoles et cantines la déchargeant, par ailleurs, un peu de son souci. Certaines usines, devançant la loi se refusent à employer le mari et la femme (Citroën).

L'intervention du médecin est également nécessaire pour se rendre compte de la santé du candidat. L'état de santé de celui-ci a, en effet, une grosse importance.

Pour l'ouvrier lui-même, pour lequel certains travaux peuvent être contre-indiqués : les poumons sont fréquemment atteints dans l'industrie des tabacs, il sera donc bon de ne pas embaucher dans cette branche un individu qui semble prédisposé à une telle affection.

Pour ses compagnons de travail également, la question apparait primordiale. Certaines Surintendantes ont constaté que des industriels qui consacraient à la création de services médicaux dans l'usine, des sommes considérables, négligeaient de se préoccuper de la santé des ouvriers qu'ils embauchaient et risquaient ainsi de provoquer la contamination de tout un atelier. Enfin, dans certaines industries touchant à l'alimentation, celle des pâtes alimentaires, par exemple, il faut aussi envisager la santé de l'ouvrier en raison du danger qui peut en résulter pour le consommateur. A l'heure actuelle, d'ailleurs, la nécessité d'une visite médicale lors de l'embauchage est, de plus en plus généralement imposée à l'ouvrier (3).

Par l'étude de ce premier rôle de la Surintendante,

---

(2) Par l'organisation du travail à mi-temps, si possible.

(3) Compagnies de Chemins de Fer. Usines Peugeot. Usines Citroën. Compagnie Générale d'Electricité. La Compagnie Parisienne de Distribution d'Electricité (C.P.D.E.) a même, depuis déjà long temps, institué une double visite, au début et à la fin de l'année qui précède la titularisation.

il est déjà possible de se rendre compte de la liaison étroite qui doit exister entre elle et le médecin de l'usine. En effet, la Surintendante établit une fiche : elle centralise tous ces renseignements, et y joint souvent le résultat de l'examen psychotechnique du candidat (4). Elle participe ainsi efficacement à l'embauchage. Elle ne se préoccupe pas des besoins en main-d'œuvre de l'entreprise, mais de la qualité de la main-d'œuvre qui se présente, et c'est encore ainsi qu'elle rend le plus grand service, non seulement à l'ouvrier, mais aussi à l'usine. Mlle Roux dit que les résultats obtenus par l'intervention du Service Social dans ce travail d'embauche ne sont pas seulement d'ordre moral ou sentimental et que certaines usines de la région parisienne ont obtenu une stabilisation de leur personnel passant de 15 à 75 %. Ces chiffres montrent que les conditions du travail convenaient bien au personnel, et la qualité de ce travail à l'employeur.

Après cette première prise de contact avec l'ouvrier, la Surintendante ne cessera de lui porter une attention qui le suivra tout au long de sa journée de travail.

Cet ouvrier qui entre à l'usine, il ne faut pas qu'il y contracte de maladies ou d'infirmités. C'est à la Surintendante de veiller à l'hygiène des ateliers et d'y faire respecter les dispositions légales relatives à la propreté, au volume d'air, aux procédés d'aération, d'éclairage, etc. Mais la loi n'a pu tout prévoir, et un atelier en règle avec ses prescriptions n'est pas, pour autant, un atelier modèle. La Surintendante qui veut vraiment le rendre sain et attirant peut y faire apporter beaucoup de perfectionnements. La Surintendante que consulte un industriel avant d'édifier de nouveaux bâtiments peut

(4) Aux usines Renault (Boulogne) une Surintendante est spécialement chargée du laboratoire de Psychotechnie.

toujours lui suggérer des améliorations relatives à la dimensions des fenêtres ou à leur orientation, ou encore, facilitant le nettoyage ou le chauffage des locaux. Elle envisage la création de vestiaire séparés pour les ouvriers et les ouvrières ; de lavabos où ils pourront, après le travail, se débarrasser des poussières et des microbes. Cette dernière mesure a d'ailleurs les meilleurs résultats : l'ouvrier qui prend à l'usine des habitudes de propreté les garde chez lui, et les inculque à ses enfants. Certaines usines ont même des piscines (5) et des bains-douches (6) là où la nécessité s'en fait sentir.

Même lorsqu'il s'agit d'ateliers déjà existants, de bâtiments anciens, beaucoup de ces aménagements peuvent être effectués sans trop de difficulté. Le simple fait d'élever une cloison, ou, au contraire, d'en abattre une, suffit parfois à déterminer une amélioration très appréciée du personnel. La vue de murs badigeonnés de couleur claire a une heureuse influence sur le moral des ouvriers, sans compter l'accroissement de luminosité que procure une telle mesure, et qui n'est pas à dédaigner. D'autre part, les ouvriers qui, à l'usine, voient tout net et clair autour d'eux, auront à cœur de faire régner la même clarté et la même propreté à leur foyer. Enfin, la Surintendante peut encore suggérer de faire placer des sièges dans les ateliers où travaillent des ouvrières, etc. Cette obligation n'existe en France que dans le commerce, mais il serait bon que les ouvrières d'usine puissent jouir de la même facilité.

La Surintendante est, d'ailleurs, mieux que personne, à même de savoir quelles sont les mesures qui peuvent procurer du bien-être à l'atelier, car, au cours

---

(5) Usines Peugeot à Sochaux.

(6) Usines Michelin. Cet usage s'est également répandu en Belgique.

de ses années d'études, elle a fait des stages, non seulement dans un Service Social d'usine, mais aussi dans un atelier. Elle peut donc faire appel à son expérience personnelle.

Sa vigilance s'exerce vis-à-vis de tous les ouvriers, mais particulièrement vis-à-vis des ouvrières. En effet, lorsqu'elle agit à l'usine en faveur d'un ouvrier ou d'une ouvrière, elle ne perd jamais de vue la famille dont il est membre, et que, au travers de cet individu, elle s'efforce d'aider. C'est évidemment par son intervention en faveur de l'ouvrière que la Surintendante peut, le plus facilement, obtenir des résultats d'ordre familial, et c'est pourquoi les mères de famille, et les futures mères de famille sont l'objet de sa particulière sollicitude. Une fois les locaux aménagés, il faut veiller à ce que se perpétuent la propreté et la salubrité. La Surintendante s'occupera de faire désinfecter les vestiaires et les ateliers, et d'en faire reblanchir les murs.

Mais la bonne disposition du local et sa salubrité ne suffisent pas pour que l'ouvrier qui y travaille conserve une bonne santé. Le travail peut être malsain ou dangereux, et, là encore, la Surintendante doit intervenir pour remédier autant que possible à cet état de choses.

L'exercice de nombreux métiers entraine des *maladies*, en raison des dangers que présente pour l'ouvrier la manipulation de certains produits (7) et ces manipulations sont fréquentes et inévitables dans l'industrie. La Surintendante pour atténuer et supprimer les inconvénients qui en résultent devra faire prendre aux ouvriers les précautions nécessaires, et, notamment, faire distri-

(7) Le plomb et ses composés déterminent une intoxication saturnine qui provoque des troubles divers : la benzine, le mercure et ses composés, le phosphore blanc, les ciments, etc., présentent des dangers pour l'ouvrier.

buer les contre-poisons dans les ateliers où le risque est particulièrement sérieux (8). Dans certains ateliers où le travail est plus fatigant, et sans qu'il entraine pour autant une des maladies énumérées par la loi du 25 octobre 1919 et les suivantes, parmi les maladies professionnelles, la Surintendante fait procéder à des distributions régulières de boissons : rafraîchissantes en été, chaudes en hiver. Les Usines Citroën (Clichy) distribuent même dans certains postes, une boisson tonique, et, les jours de grand froid, additionnent de rhum le thé que reçoivent les ouvriers.

Une bonne mesure à prendre, pour permettre aux ouvrières de se débarrasser plus facilement des poussières, et donc des microbes, consiste à leur faire adopter une tenue simple et pratique pour leur travail à l'atelier, comprenant, notamment, une coiffure quelconque, car les cheveux gardent facilement les poussières, et sont un véhicule tout trouvé pour les microbes de toute sorte.

Dans les usines où le travail est susceptible de provoquer une affection bien déterminée, il est bon que les ouvriers se fassent périodiquement examiner par un médecin spécialiste, pour faciliter le dépistage de cette maladie (9). La Surintendante les encourage à se soumettre à cet examen, leur en démontre la nécessité. Elle veille au dépistage des maladies professionnelles comme de toutes les autres, et, en accord avec le service médical, s'efforce d'empêcher les épidémies de s'étendre.

Si l'éventualité d'une maladie professionnelle constitue pour l'ouvrier un danger sérieux, ce n'est ni le

---

(8) Ainsi, du lait, lorsque des intoxications par le plomb sont à redouter.

(9) Maladie des poumons, quand l'ouvrier est exposé à respirer de la chaux vive, ou des scories phosphoriques, par exemple.

seul, ni même le plus grave de ceux auxquels il se trouve exposé à l'atelier. C'est surtout l'*accident du travail*, qui, par sa soudaineté et la gravité, que bien souvent il présente, constitue pour l'ouvrier le risque le plus sérieux. Dans toutes les usines, des précautions ont été prises pour en éviter la survenance, soit que des ingénieurs aient été chargés de cette mission, comme c'est le cas sur les réseaux de chemins de fer et dans de grosses entreprises, soit que cette fonction incombe à la Surintendante.

Celle-ci, en effet, est préparée à ce rôle par les cours qu'elle a dû suivre au Conservatoire des Arts et Métiers, et sa compétence se trouve, en quelque sorte, consacrée par le certificat de prévention des accidents du travail qu'elle doit posséder pour se présenter en vue de l'obtention du diplôme d'état de Surintendante.

Cette question de prévention des accidents du travail a, d'ailleurs, depuis longtemps, attiré l'attention des industriels. La loi du 9 avril 1898 a imposé la réparation pécuniaire du préjudice économique subi par l'ouvrier, mais cette indemnité n'est jamais qu'un pis aller et n'apporte qu'un faible adoucissement aux misères physiques et morales qu'entraine pour l'ouvrier et sa famille l'accident du travail.

A ces raisons humanitaires s'en sont ajoutées d'autres, tirées de l'intérêt bien compris de l'entreprise. Devant la charge que représentaient pour eux les indemnités qu'ils devaient payer à leurs ouvriers en vertu de la loi de 1898, les industriels se sont assurés. Les primes grèvent lourdement le budget de l'entreprise, et, par suite, augmentent le prix de revient. En 1930, le montant annuel des primes versées par l'industrie aux compagnies d'assurances atteignait deux milliards. En plus de cette dépense, il faut tenir compte de toutes celles qui découlent indirectement de l'accident, pertes de productivité, pertes de temps, pertes de matériel. Ce coût

indirect serait quatre fois plus élevé que les réparations directes, soit, au total, huit à dix milliards.

Si l'on envisage, d'une part, les vies humaines amoindries ou fauchées, de l'autre la diminution de force productive, et donc l'appauvrissement de la nation qu'entraînent les accidents du travail, le risque professionnel apparaît comme un véritable fléau contre lequel il faut lutter énergiquement. Il reste à signaler un autre inconvénient, non négligeable, qui résulte de la multiplicité des accidents du travail : la fréquence des accidents dans telle ou telle branche de notre industrie risque d'en détourner la main-d'œuvre nationale. Or, l'appel à la main-d'œuvre étrangère comporte toujours de très sérieux dangers.

Toutes ces raisons expliquent les multiples mesures prises en vue d'éviter la survenance des accidents. Il y a là une lourde charge pour les Surintendantes qui assument cette fonction, car, pour obtenir un résultat, il faut agir dans différents domaines, et avec persévérance.

La Surintendante devra veiller à ce que tous les dispositifs protecteurs soient placés sur les machines. Elle suggèrera parfois un agencement des ateliers différent de celui qui existe, afin d'éviter, autant que possible, l'encombrement et les déplacements dangereux. Elle doit se préoccuper des conditions dans lesquelles chaque ouvrier se trouve placé, afin de provoquer leur amélioration, si besoin est. Un siège trop haut ou trop bas peut entraîner une véritable gêne dans l'exécution de certains mouvements, et, par suite, rendre possible l'accident. Tout au moins, cette position incommode ne peut que fatiguer l'ouvrier, et l'état dans lequel il se trouve est susceptible de déterminer une moindre attention, ou des réflexes moins prompts. La tenue de travail, qui doit n'apporter aucune entrave

aux mouvements, retient également l'attention de la Surintendante.

Il est, d'ailleurs, une première mesure qui atténue, dans une notable proportion, la fréquence des accidents du travail, c'est l'embauchage rationnel des ouvriers. Lorsqu'un ouvrier est apte à un travail déterminé, il y a infiniment moins de chances qu'il soit victime d'un accident que s'il accomplissait un travail, peut-être moins difficile, mais qui ne lui conviendrait pas, soit que sa santé le lui rende particulièrement pénible, soit que ses réflexes ne soient pas assez prompts ou ses connaissances techniques suffisantes.

A ce point de vue, comme à beaucoup d'autres, la Surintendante a tout intérêt à travailler en parfait accord avec les contremaîtres. Un embauchage judicieux du personnel est une très bonne mesure, mais l'ouvrier peut ne pas rester indéfiniment dans le même état qu'au moment de son embauchage. Si un travail donné convient fort bien à un ouvrier au moment de son entrée à l'usine, il ne faut pas en déduire que cette convenance durera toujours. L'ouvrier fatigué qui reste dans un atelier où le travail est pénible, les machines dangereuses, où il faut des réflexes rapides, sera presque fatalement victime d'un accident. La Surintendante passe dans les ateliers, et s'efforce de se rendre compte de ces déficiences. Mais elle ne peut y être toujours, et, pour être parfaitement au courant de tout ce qui s'y passe, elle s'adresse aux contremaîtres. Si ceux-ci s'aperçoivent d'un fléchissement dans le travail de l'ouvrier, ils le lui signalent. C'est elle qui en recherche la cause, et peut provoquer le déplacement nécessaire, en même temps qu'adresser l'ouvrier au service médical, si elle en voit l'utilité.

Lorsque le médecin, le premier, a connaissance de faits qui lui paraissent motiver un changement d'affec-

tation, il en donne également aussitôt communication à la Surintendante. Le cas peut se produire, notamment pour les ouvriers libérés pour raison de maladie, et qui ne pourront toujours reprendre leur ancien poste à l'usine.

Mais c'est le dépistage à l'atelier qui présente certainement la plus grande importance, et la Surintendante ne doit rien négliger pour s'assurer l'aide des contremaîtres. Ceux-ci la considèrent souvent avec méfiance, craignent qu'elle n'empiète sur leurs prérogatives. Pour obtenir leur concours, elle doit faire preuve de beaucoup de tact et de diplomatie. Là, comme partout, c'est surtout une question d'influence et de valeur personnelle. La Surintendante qui gagne l'estime du contremaître, lui démontre l'importance de la tâche qu'elle lui assigne, retirera de cette coopération d'excellents résultats. M. le général Appert, ancien directeur de l'Ecole de Pyrotechnie et des Ateliers de Construction de Bourges, dans son rapport à l'Assemblée des Surintendantes de 1931 (10), sur l'action d'une Surintendante dans une usine de la banlieue appartenant à la Société Générale de Constructions Electriques et Mécaniques Als-Thom, dit qu'en l'espace de deux ans, la Surintendante est arrivée à ce résultat : les agents de maîtrise déplacent, sans qu'elle ait à intervenir, l'ouvrier ou l'ouvrière dont l'état de santé n'est pas en rapport avec le travail exigé.

Mais ce qui, plus que tout, réduit le nombre des accidents, c'est l'éducation de l'ouvrier. M. Raoul Dautry (11) déclare : « En cette matière si importante de la sécurité du personnel, les moyens matériels ne sont jamais qu'un palliatif... ce qui importe surtout,

---

(10) *Bull. de l'Assoc. des Surint. de* 1931.

(11) Allocution prononcée à l'Association fraternelle des Chemins de Fer, à La Roche-sur-Yon, en janvier 1930.

c'est l'éducation ». Il faut apprendre aux ouvriers quels sont exactement les dangers auxquels ils sont exposés, et les précautions qui leur permettent de les éviter, car, ajoute M. Dautry, l'accident n'est pas une conséquence inévitable du travail industriel, « l'accident est évitable, lorsque l'attention est en éveil, et les précautions élémentaires exactement observées ». La Surintendante, là où elle assume la tâche de prévenir les accidents du travail, doit inculquer aux ouvriers cette assurance qu'il dépend d'eux d'éviter tout accident, et leur expliquer minutieusement ce qu'ils doivent faire, et surtout ne pas faire, dans ce but. A cet effet, elle réunira les ouvriers d'un atelier et leur fera, ou fera faire, de brèves conférences, avec, autant que possible, démonstration à l'aide de schémas de machines, de plans de l'atelier, etc. ; elle fera poser dans les vestiaires et les ateliers des affiches indiquant les précautions à prendre, et les conséquences désastreuses que peut entraîner une infraction aux règlements de sécurité, à l'interdiction de fumer, par exemple.

Il est évident que, dans une usine très importante, la Surintendante ne peut supporter une aussi lourde charge. C'est ainsi qu'aux usines Peugeot, à Sochaux, trois médecins et vingt-deux infirmières se consacrent entièrement à la médecine du Travail, veillent à l'hygiène des ateliers, à la lutte contre les accidents, et à l'adaptation continuelle des postes de travail aux capacités du personnel.

Enfin, il est certain que l'ouvrier qui connaît à fond son métier risque moins de se blesser que celui qui n'en a qu'une connaissance imparfaite et empirique. Les cours professionnels sont un excellent moyen de lutter contre les accidents. L'apprenti à qui on explique le maniement de la machine, et qui en connaît les dangers, sera plus prudent, une fois devenu ouvrier, que celui qui aura toujours effectué par routine les mêmes gestes.

sans comprendre les mécanismes qu'il déclanche. Ce n'est sans doute pas la Surintendante qui fait les cours aux apprentis, mais elle peut encourager les parents à faire apprendre un métier à leurs enfants. Elle a de très fréquents rapports avec les apprentis dont elle surveille la santé et les loisirs ; il lui est facile, au cours de causeries, d'attirer leur attention sur tel danger, il lui est facile de placer dans leur bibliothèque comme d'ailleurs dans celle des ouvriers, des ouvrages traitant de ces questions de prévention des accidents du travail, de faire place à une rubrique « sécurité » dans le journal d'entreprise, et, surtout, dans les revues pour apprentis, et, encore, de faire afficher dans les locaux qui leur sont affectés des croquis de machines, des recommandations analogues à celles qui se trouvent sur les murs des ateliers.

La Surintendante peut enfin amener l'industriel à envisager la création, pour les adultes, de cours de perfectionnement, et de conférences, où l'attention des ouvriers est attirée sur les causes les plus fréquentes d'accidents, et où, aussi, on les met en garde contre les dangers que présente, à ce point de vue, un fléau qu'on ne combattra jamais assez : l'alcoolisme. Ceci ne touche, d'ailleurs, pas seulement à la question de la santé de l'ouvrier, mais également à celle de sa moralité.

Cette question du maintien de la *moralité* des ouvriers rentre, en effet, elle aussi, dans les attributions de la Surintendante. Elle la prend en considération dès l'embauchage de l'ouvrier, et elle continue ensuite à s'en préoccuper à l'atelier. L'aide des contremaîtres ici encore simplifie sa tâche. Mais il n'empêche que, dans certaines circonstances, cette tâche est très lourde. Dans les derniers mois de la guerre, alors que l'on embauchait en masse dans les usines de guerre, et

sans avoir la possibilité de se préoccuper beaucoup de la qualité du personnel recruté, on a vu dans les arsenaux des ouvrières qui n'auraient jamais dû y entrer. Pour sauvegarder le bon ordre dans les ateliers, des Surintendantes ont été obligées d'y faire de nombreuses rondes, et, même, des rondes de nuit. Ces cas sont heureusement assez rares, et ne se présentent que dans des circonstances exceptionnelles. Dans la grande généralité des cas, lorsqu'un désordre se produit, il y a là un cas isolé, et il suffit de rappeler à la raison le perturbateur ou de provoquer son renvoi s'il semble inamendable. Cette tâche, fort importante quant à ses résultats, n'exige pas, en période normale, de la Surintendante, un travail comparable à celui qu'elle fournit pour éviter, autant que possible, les accidents. Il faut d'ailleurs reconnaître que ses peines ne sont pas perdues, et qu'elle obtient des résultats fort appréciables.

Mais, en dépit des précautions prises pour sauvegarder la santé et la moralité des ouvriers, lesquelles sont souvent intimement liées, il faut toujours envisager la mise en défaut possible de la méthode préventive, et l'éventualité possible d'accidents : accidents du travail, blessures reçues au cours de rixes, malaises dus à l'alcoolisme, etc... Il faut que, dans ces circonstances, l'ouvrier puisse, immédiatement, recevoir les soins nécessaires.

A cet effet, et dans toutes les usines, il existe une *infirmerie*. Placée à proximité du lieu où l'ouvrier est exposé à ces accidents, elle permet de l'y transporter rapidement, et, lorsque le malaise est sans gravité, rend possible une prompte reprise du travail. Dans des usines importantes (12), l'on trouve même à différents

(12) Etablissements Schneider.

points de l'usine, des postes de secours où des ouvriers ayant reçu la formation nécessaire, peuvent donner les premiers soins. La Surintendante, qui est spécialisée dans le Service Social en usine, qui est au courant de tout ce qui peut y être réalisé pour améliorer la condition de tous, peut voir si, d'après l'importance et l'étendue des ateliers, il est utile d'organiser un tel service. Si cette utilité lui apparaît, elle se chargera de donner, ou de faire donner à ceux des ouvriers qui lui sembleront les plus capables d'occuper ces postes, l'éducation nécessaire.

A ce point de vue de l'infirmerie de l'usine se pose une question qui a été assez sérieusement discutée. La Surintendante doit-elle faire, elle-même, fonction d'infirmière, et, même, allant plus loin, doit-elle être infirmière ? En dépit des opinions contraires, nous pensons avec le Dr René Sand, que « la dualité des professions d'infirmière... et d'Assistante Sociale, n'est sans inconvénient ni pour les familles, ni pour les institutions publiques ou privées qui les emploient » (13). D'ailleurs, en pratique, et si nous envisageons le cas précis de la Surintendante, il est bien rare que la question se pose. La Surintendante n'a pas le temps, dans une entreprise de moyenne importance, de se tenir en personne à l'infirmerie. Si parfois l'on voit une Surintendante en assurer elle-même le fonctionnement, c'est à titre temporaire et exceptionnel, par exemple lorsqu'elle arrive dans une usine pour y créer un Service Social. Mais cette présence à l'infirmerie n'est qu'un point de départ et, en règle générale, la Surintendante

---

(13) Une spécialisation dans le Service Social parait être à l'ordre du jour, puisque la loi du 31 octobre 1941 sur la protection médicale du travail fait une distinction, parmi les Assistantes Sociales, entre les Assistantes purement sociales, et les Assistantes médico-sociales.

se borne à l'organiser et à la surveiller. Il ne semble aucunement nécessaire que, même dans cette période de mise en train du Service Social, la Surintendante fasse, elle-même, fonction d'infirmière. Si sa permanence est à proximité de l'infirmerie et si elle vient dans ce dernier local parler aux uns et aux autres, le contact avec les ouvriers est établi tout aussi facilement. Souvent même, lorsque les confidences sont un peu longues, l'ouvrier ou l'ouvrière accompagne la Surintendante à sa permanence où il peut, à loisir, exposer son cas.

Cette proximité des locaux de la permanence et de l'infirmerie est des plus souhaitables. En effet, si la Surintendante ne se préoccupe pas des soins à donner aux ouvriers, et de l'exécution matérielle des prescriptions des médecins, il n'en reste pas moins qu'elle agit toujours en concordance avec le *service médical* de l'usine. Or, c'est à l'infirmerie que le ou les médecins de l'usine viennent donner leurs consultations. Il est donc bon qu'ils aient toutes facilités pour se rencontrer avec la Surintendante à l'issue de ces consultations. C'est d'ailleurs souvent la Surintendante qui est à l'origine du développement pris par le Service Médical : elle suggère l'établissement de consultations prénatales ou de consultations de nourrissons, de consultations de spécialistes dans les branches où elles lui paraissent surtout indiquées. Certaines usines ont ainsi un service médical complet. Les usines Citroën possèdent des consultations médicales, consultations de nourrissons, âge scolaire, chirurgie, gynécologie, psychiâtrie, et, outre les visites d'embauche, des visites systématiques de tout le personnel (14).

---

(14) Cette organisation mise sur pied dès 1936 est due à l'initiative du médecin-chef, le Dr Eck.

C'est elle aussi qui amène les ouvriers et les ouvrières à ces consultations, en leur en démontrant l'importance. Son action s'exerce plus spécialement vis-à-vis des ouvrières et des apprentis. Le soin des apprentis est, en effet, une des principales préoccupations de la Surintendante. Elle fait établir pour eux des visites périodiques, et, en dehors de ces visites, dirige sur la consultation ceux dont l'état de santé lui semble peu satisfaisant qui, par exemple, ont maigri de façon sensible, ainsi que le prouvent les pesées effectuées à intervalles réguliers.

C'est à la Surintendante aussi que, souvent, le médecin communique le résultat de son examen. S'il y a à obtenir un changement d'affectation ou un congé, c'est elle qui se charge de prévenir la Direction.

Au cas où est jugé nécessaire l'examen dans un *dispensaire* spécialisé, *l'hospitalisation,* ou *l'envoi dans un sanatorium* ou une maison de repos, c'est elle qui dirige l'ouvrier sur le dispensaire, obtient pour lui une place dans un hôpital ou un sanatorium présentant les conditions exigées par le médecin pour son cas.

Sans doute, c'est tout naturellement à elle que semble revenir la tâche de se mettre en rapport avec, par exemple, un dispensaire antituberculeux, lorsque l'entreprise en possède un. Certaines grandes entreprises, en effet, possèdent un service de cette nature, les réseaux de chemins de fer (15) notamment, les usines Michelin, la Société Métallurgique d'Algrange (16). Les Aciéries de Longwy ont créé un dispen-

---

(15) A Paris, il existe, pour les Cheminots, un service à l'hôpital Laënnec. A Rennes, il en existe un à l'Hôtel-Dieu. Renseignement communiqué par M^lle^ Bodin, Surintendante au Service Social de la S. N. C. F., à Rennes.

(16) La Surintendante y est même membre du Comité de la Lutte contre la Tuberculose, composé : du Directeur de la Société,

saire qui est affilié au dispensaire d'Hygiène Sociale.

C'est sans aucun doute aussi la Surintendante qui se met en rapport avec l'hôpital, lorsque, comme c'est le cas aux usines Schneider, à la Société d'Algrange, cet hôpital appartient à l'entreprise.

Enfin, c'est évidemment encore elle qui se charge de faire entrer les ouvriers dans les maisons de cure et de repos que l'usine met à la disposition de son personnel. Certaines usines importantes possèdent un ou plusieurs de ces établissements. Les usines Michelin ont le sanatorium de Chaminat, près de Clermont-Ferrand ; les usines Peugeot, plusieurs maisons de repos : l'Asile du Rocher, pour les membres du personnel passagèrement fatigués, les maisons de repos de Bretonvilliers et de Maîche, pour les convalescents. Les cheminots malades ont à leur disposition le Sanatorium des Cheminots : Ris Orangis, Les Lions, Champrosay.

L'intervention de la Surintendante semble également s'imposer lorsque l'usine n'a pas à elle un hôpital ou un sanatorium mais a conclu un accord avec un de ces établissements pour qu'un nombre de lits déterminé y soit réservé à son personnel. Pour arriver à ce résultat elle peut traiter avec la direction des sanatoria ou hopitaux. La Société Peugeot, bien que possédant de tels établissements, a également eu recours à ce procédé, ainsi que la Compagnie Parisienne de Distribution d'Electricité. Les usines Combe, à Saint-Denis, entretiennent, dit dès 1929 la Surintendante des

---

président ; du médecin-chef de l'hôpital, vice-président et directeur du Dispensaire ; d'un secrétaire et d'assesseurs qui sont des conseillers, et parmi lesquels nous trouvons M^me^ la Supérieure de l'Hôpital et M^me^ la Surintendante de la Société.

usines, un lit à la Maison de Santé de la rue Antoine-Chantin (17).

Une autre combinaison peut être envisagée : les industriels d'une branche ou d'une région déterminée peuvent s'entendre pour créer, à frais communs, des établissements qu'ils affectent à leur personnel malade : le sanatorium de St-Hilaire-du-Thouvet, dans l'Isère, reçoit les ouvriers des industries métallurgiques et minières, ainsi que des cheminots ; celui du Bois de l'Ours (Briançon) reçoit des ouvriers des industries électriques (1934). Le sanatorium de Pen Bron (600 lits) est destiné au personnel employé par les industriels et les commerçants de Loire-Inférieure qui l'ont organisé.

La Surintendante, au courant des diverses formes que peut prendre l'intervention patronale dans la lutte contre la maladie, peut soumettre à l'industriel toutes ces solutions, et, d'accord avec lui, en même temps qu'avec le Service Médical (18), voir si l'entreprise est à même d'organiser un de ces établissements ou de s'y assurer des lits. La solution qui, dans l'avenir, sera peut-être le plus fréquemment adoptée, semble bien être celle de l'hôpital ou du sanatorium créé à frais communs. Actuellement, tous les producteurs qui travaillent dans une même industrie ou des industries connexes se trouvent rapprochés, en vertu de la Charte du Travail, non seulement pour les questions professionnelles, mais aussi pour les questions sociales. Il est à souhaiter que ce rapprochement permette aux « familles professionnelles » d'organiser de tels établissements dont bénéficieront les ouvriers des entreprises qui,

---

(17) *Bullet. de l'Assoc. des Surint.* de 1929.

(18) Car dans les entreprises assez importantes pour posséder hôpital, sanatorium, maison de repos, le Service Social occupe un nombreux personnel, et ce n'est pas toujours à la Surintendante que revient la tâche de faciliter les hospitalisations.

jusqu'ici, ne pouvaient, n'étant pas assez importantes, leur procurer toutes les facilités désirables.

Mais ce n'est pas seulement dans les hypothèses où la Surintendante n'a guère à s'entendre qu'avec la direction et le service du personnel que son intervention est sollicitée. C'est encore, et plus souvent lorsqu'il s'agit d'organismes tout à fait étrangers à l'entreprise que l'ouvrier et le médecin demandent à la Surintendante de faire les démarches nécessaires.

Le cas se présente encore assez fréquemment, soit que l'établissement n'ait effectivement pris aucune mesure en vue de l'hospitalisation éventuelle de son personnel, soit que les institutions qu'elle met à sa disposition ne conviennent pas dans tel ou tel cas déterminé : par exemple si l'usine a un sanatorium de montagne, et que le médecin conseille une cure au bord de la mer. La Surintendante se met en rapport avec les établissements remplissant les conditions nécessaires, et met au courant la Direction qui, très souvent, assume une partie des frais.

On peut dire d'ailleurs que presque toutes les mesures prises par la Surintendante à l'intérieur de l'usine, le sont en accord avec le service médical. C'est souvent à la suite d'une sous-alimentation, ou d'une mauvaise alimentation décelée lors des visites médicales, qu'elle entreprend l'organisation de *cantines*, *réfectoires* ou *restaurants*. La distance qui sépare leur domicile de l'usine, le coût des moyens de transport, empêchent dans bien des cas les ouvriers de retourner prendre leurs repas chez eux. Ils en sont réduits à apporter leur nourriture qu'ils mangent froide dans des cabarets situés à proximité de l'usine, ou à prendre leurs repas dans ces cabarets et restaurants. La nourriture n'y est pas toujours très saine, et l'ouvrier s'y laisse, la plupart du temps, entraîner à dépenser tout

son salaire. Le budget familial s'en ressent, et aussi la santé de l'ouvrier qui y contracte de mauvaises habitudes dont il aura beaucoup de mal à se défaire. Pour les jeunes ouvriers et les apprentis, ces résultats sont particulièrement désastreux. La Surintendante peut suggérer à l'industriel de mettre à la disposition de ses ouvriers une salle dans laquelle ils se réuniront pour prendre leurs repas. Elle peut, outre des tables et des chaises, y faire installer un procédé de chauffage quelconque, pour permettre aux ouvriers de réchauffer leur nourriture (19).

C'est là, évidemment, une amélioration sensible mais, lorsque le personnel est nombreux, elle semble insuffisante. Il faut alors organiser des cantines et des restaurants, qui ont un budget propre, puisque la loi interdit aux industriels de les gérer directement, mais sont subventionnés par ces derniers.

Dans un certain nombre d'usines, la Surintendante est placée à la direction du restaurant, et a toutes facilités pour y opérer les améliorations dont le besoin peut se faire sentir. D'ailleurs, la surveillance du restaurant rentre, tout naturellement, dans les attributions de la Surintendante. Suivant le nombre d'ouvriers de l'usine, et le temps qu'ils peuvent consacrer à leur repas, ainsi que suivant les locaux dont elle dispose, la Surintendante voit comment organiser ce restaurant. La Surintendante des Etablissements Châtelain, à Courbevoie explique notamment, en 1931 (20), que l'organisation des restaurants peut être toute différente, suivant que le nombre des clients est faible ou, au contraire, dépasse un certain chiffre (250). D'après elle, le service à la table est préférable, mais nécessite un nombreux

(19) Etablissements Schneider. Etablissements Réunis, à Vienne.
(20) *Bull. de l'Assoc. des Surint. d'Usine de* 1931. Rapport à l'Assemblée de 1931.

personnel. Aussi préconise-t-elle le système « cafetaria » ou système de l'auto-service : six serveuses attachées à un comptoir fixe où chaque client vient chercher son repas peuvent servir dix repas à la minute, soit six cents à l'heure. Autrement ce n'est que trente ou quarante repas que sert chaque serveuse dans le service à la table !

C'est à la Surintendante de choisir, en pesant les avantages de l'un et l'autre procédés. Un facteur important dans ce choix, est l'espace dont peut disposer le restaurant. Toutes les entreprises n'ont pas la possibilité matérielle de s'étendre comme l'ont fait, par exemple, les usines Peugeot, à Sochaux, où l'on ne compte pas moins de huit salles de restaurant pour les ouvriers, une dans chacun des hôtels, et autant de salles de bar, sans compter les trois salles à manger du « Cercle Hôtel » réservées aux employés et à la maîtrise.

C'est à la Surintendante qu'échoît généralement la charge de veiller à l'organisation intérieure du restaurant : propreté et commodité de tous les locaux, notamment des cuisines et plonges, libre circulation entre les tables, installation de casiers pour mettre les serviettes, etc. Elle doit s'efforcer, là comme partout, de ne présenter aux ouvriers que des locaux attirants. Elle surveille la nourriture servie, accueille les justes réclamations et fait particulièrement porter son attention sur la nature des boissons offertes. Ces restaurants sont un excellent moyen de lutter contre l'alcoolisme, lorsqu'on y sert que des boissons saines et hygiéniques. Les restrictions actuelles facilitent sur ce point sa tâche et ont, en ce qui concerne la lutte contre l'alcoolisme, d'heureux résultats. A l'arsenal de Rennes, on a déjà constaté une amélioration générale sensible, lors de la visite médicale, depuis que les ouvriers n'ont

plus toute facilité pour absorber dans les cabarets des boissons alcooliques (21).

La Surintendante peut songer, comme l'ont fait les Etablissements Réunis, à Vienne, à jumeler le restaurant avec un réfectoire, afin que ceux des ouvriers qui apportent leurs aliments puissent se faire servir un potage ou une boisson chaude.

Souvent aussi, la salle de restaurant sera précédée d'une salle servant de salle d'attente, notamment quand il y a plusieurs services, deux, ou même trois, comme cela s'est produit à la C. P. D. E. (22) et pouvant être ensuite utilisée comme salle de repos. La Surintendante y fera placer des livres, ou tout au moins des revues variées et bien choisies, qui aideront les ouvriers à passer agréablement leurs moments de détente.

Ces restaurants et cantines présentent donc de multiples avantages. Malheureusement, il est un inconvénient qu'il est bien difficile de faire disparaître : la séparation de tous les membres d'une même famille, qui ne se retrouvent même plus à l'heure des repas, entraîne souvent la désagrégation de cette famille. Chacun de ses membres tend à s'incorporer à un groupement quelconque, et se détache de ce groupement qui est le sien par excellence : la famille. La Surintendante a toujours en vue la consolidation, et même la reconstitution, si besoin est, de l'union familiale. Aussi s'ingénie-t-elle à concilier les difficultés qui résultent, pour les familles ouvrières, de l'éloignement du lieu de travail, du peu de temps resté disponible pour la préparation des aliments, etc..., avec la nécessité primordiale

---

(21) Renseignement communiqué par Mlle Guitel, Surintendante au Service Social de l'Armement (Arsenal de Rennes).

(22) René Siau : *La fonction sociale d'une grande entreprise. L'œuvre de la Compagnie Parisienne de Distribution d'Electricité.* Thèse, Paris, 1932.

du resserrement des liens entre tous les membres d'une même famille. Ainsi, à la C. P. D. E., on admit au restaurant non seulement les ouvriers, mais encore leurs conjoints. La Surintendante des Etablissements Châtelain (23) signale l'initiative d'une Surintendante de Meurthe-et-Moselle qui a organisé un système de paniers-repas, utilisé par ceux des ouvriers et ouvrières qui demeurent assez près de l'usine, pour pouvoir rentrer chez eux, sans que, toutefois, le temps dont ils disposent leur permette de préparer alors leur nourriture. Elle parle aussi d'une usine où la Surintendante a aménagé « le coin des enfants ». Les ouvrières vont, après leur travail, chercher leurs enfants à l'école, et peuvent ainsi prendre leurs repas en famille.

Actuellement, et pour faciliter à leur personnel la tâche si difficile du ravitaillement, les usines Citroën (Clichy) ont organisé, outre un comptoir de vente, des distributions de légumes chauds.

Là comme partout, tout dépend de l'initiative de la Surintendante, de sa compétence, de sa vigilance. Chacune voit, dans le milieu où elle se trouve, quels sont les besoins les plus pressants de la population ouvrière, et prend les mesures qui semblent indiquées, sans jamais cesser d'améliorer les organismes créés. On n'en finirait pas s'il fallait énumérer toutes les initiatives heureuses qui viennent aider les ouvriers à surmonter les difficultés de toutes sortes qu'ils peuvent rencontrer.

C'est surtout au point de vue de la vie familiale que l'on voit apparaître ces institutions. Evidemment, c'est principalement en dehors de l'usine que la Surintendante est amenée à s'intéresser à la famille des ouvriers, mais même à l'intérieur de l'usine, et dès son apparition

(23) Rapport déjà cité.

dans l'industrie française, elle a eu à s'occuper de la famille ouvrière, en la personne des petits enfants. Pendant la guerre 1914-1918, les Surintendantes avaient la haute surveillance des *crèches*, garderies et chambres d'allaitement, et elles l'ont gardée.

Lorsque la mère est à l'usine, l'enfant, trop jeune pour aller à l'école, ne peut rester seul à la maison sans courir de sérieux dangers. Le laisser à une voisine ne donne pas non plus toute tranquillité à la mère. Cette voisine, déjà occupée par ailleurs, n'accorde souvent à l'enfant qu'une surveillance distraite, et n'observe pas les plus élémentaires principes d'hygiène. Aussi, pour décharger la mère de famille obligée de travailler, et, d'une façon plus générale, les femmes des ouvriers qui ne peuvent, toute la journée, surveiller leurs bébés, du souci que leur cause cet abandon forcé, a-t-on vu des crèches et des garderies se créer dans beaucoup d'usines. Souvent on y adjoint des chambres d'allaitement, pour permettre à la mère de nourrir elle-même son enfant.

La Surintendante ne peut évidemment, et pas plus que pour les autres œuvres qu'elle crée, assurer personnellement le fonctionnement de cette crèche ; elle y place une ou plusieurs personnes compétentes, berceuses, jardinières d'enfants, etc., et garde la haute direction, veille à l'hygiène des locaux et de l'alimentation des tout petits. Elle peut, en y venant de temps en temps, aux heures où les ouvrières viennent rechercher leurs bébés, leur donner d'utiles conseils d'hygiène et de puériculture.

Cette présence des enfants à la crèche facilite d'ailleurs la surveillance de leur santé : les pesées sont effectuées régulièrement et le médecin de l'usine qui a examiné l'enfant lors de son entrée à la crèche, l'y revoit périodiquement et plus sûrement que s'il lui fallait attendre que la mère le lui amène à sa consultation. La

salle d'allaitement des usines Michelin, à Clermont-Ferrand, la crèche-garderie des usines Lorraine-Diétrich, à Lunéville (24), celle de la Biscuiterie Brun, à Grenoble (25), sont respectivement placées sous la surveillance de la Surintendante de ces établissements.

Cette surveillance de la Surintendante a les plus heureux résultats. M. le général Appert dit que dans une usine de la Société Als Thom (St-Ouen) le nombre des présences à la crèche a beaucoup augmenté entre 1928, date à laquelle la Surintendante est entrée en fonctions et 1930 (26).

Les résultats obtenus tiennent aux améliorations apportées à la crèche par la Surintendante, et aussi à son influence personnelle sur les mères de famille qu'elle éclaire sur les dangers que courent leurs bébés laissés à l'abandon ou confiés à la première personne venue. Les conseils qu'elle leur donne leur permettent d'entourer leurs enfants de soins plus éclairés, et donnent à la Surintendante l'assurance que les bons résultats obtenus à la crèche ne seront pas détruits à la maison.

Il reste, avant de quitter l'usine, à y étudier la « *permanence* ». C'est là que la Surintendante se tient à la disposition des ouvriers, pendant quelques heures chaque semaine, à la sortie des ateliers, de préférence.

Ils viennent lui demander les conseils les plus variés, lui confier les difficultés qu'ils rencontrent dans leur vie professionnelle ou familiale.

L'importance de cette permanence est des plus

---

(24) Rapport de la Surintendante. Assemblée des Surintendantes du 13 février 1923.

(25) Bulletin de l'Association des Surintendantes de 1929. Rapport à l'Assemblée de 1929 (12 mars).

(26) *Bull. de l'Assoc. des Surint. de* 1931. Rapport à l'Assemblée du 17 février 1931.

grandes. La Surintendante y est en rapport avec tous, elle connaît individuellement, peut-on dire, chaque ouvrier, et sait quelles paroles il faut prononcer pour apaiser, consoler, encourager ; quels conseils, quelles adresses, quelles explicaitons seront particulièrement utiles.

Ce que tous viennent chercher à la permanence, ce n'est pas tant le secours matériel, bien que le cas se présente parfois, c'est surtout l'aide morale, le renseignement qui est, dit le Dr Cabot « le moins dangereux des dons, et l'un des renseignements les plus précieux est celui qui consiste à indiquer la source d'autres renseignements ». Ce renseignement permettra souvent à l'ouvrier de sortir d'une situation difficile, en le mettant en rapport avec les institutions ou les œuvres capables de l'aider. La Surintendante qui centralise toutes sortes de renseignements peut, la plupart du temps, répondre immédiatement aux questions posées, mais lorsqu'il s'agit de questions exigeant des connaissances très spéciales, elle fait les démarches nécessaires, et évite ainsi à l'ouvrier une perte de temps. Aussi, partout, les permanences sont-elles très fréquentées.

Les ouvriers et leurs familles prennent l'habitude de venir consulter la Surintendante chaque fois qu'ils ont des difficultés ou des ennuis, qu'ils doivent prendre une décision grave, ou même, lorsque les intérêts en jeu ne sont pas très sérieux, uniquement parce qu'ils ne savent pas comment s'y prendre dans tel ou tel cas ; des ouvriers n'hésitent pas à venir demander à la Surintendante des conseils de jardinage.

Celle-ci doit d'ailleurs s'attendre aux questions les plus variées et les plus imprévues, et ses études, qui touchent à beaucoup de sujets, sont particulièrement bien comprises pour lui permettre de remplir avec succès sa tâche.

En effet, à la permanence, on ne viendra pas seulement lui demander, comme il a été vu plus haut, d'aider au placement d'un enfant ou d'un malade, ou, actuellement, lui demander une recommandation pour le Secours National, mais on viendra solliciter d'elle l'explication d'une loi qui intéresse la classe ouvrière. Les assurances sociales, les allocations familiales ont, entre autres, provoqué de nombreuses questions. L'ouvrier lui demandera quelles démarches il doit effectuer pour obtenir une pension, une allocation à laquelle il a droit, que celle-ci soit due par l'Etat, une caisse de compensation, une société de secours mutuels... ou même une compagnie d'assurances. M. le général Appert dit qu'à l'usine de St-Ouen, la Surintendante intervient parfois, en cas d'accident du travail, comme défenseur de l'ouvrier vis-à-vis de la compagnie d'assurances. La Surintendante doit donc être au courant de la législation ouvrière pour pouvoir en expliquer les dispositions, souvent confuses, à la population dont elle s'occupe, spécialement intéressée par cette législation.

Mais elle ne doit pas se cantonner dans cette branche du Droit, et doit, notamment, avoir des connaissances de Droit civil.

Les ouvriers qui ne logent pas dans des cités, ceux qui n'ont pu faire construire, ont souvent besoin de renseignements touchant à la législation des loyers. D'autres viendront demander conseil pour une succession, une reconnaissance d'enfant naturel, un divorce, etc...

C'est justement l'extrême variété des conseils sollicités, la confiance avec laquelle tous lui exposent leur situation, sûrs de l'accueil aimable et compréhensif qu'elle leur réserve, qui permet à la Surintendante de faire tant de bien autour d'elle.

Elle peut, lorsque la mère vient lui demander

comment obtenir ce qui est nécessaire à l'entretien de son enfant, suggérer un rapprochement, et régulariser la situation, en même temps que réconcilier la jeune fille avec sa famille qu'elle n'ose plus affronter ou qui la juge indésirable. Il lui est également possible, lorsqu'un ouvrier ou une ouvrière vient lui faire part de son intention de divorcer, de le calmer, de l'encourager à patienter, et, ayant recherché dans les confidences qui lui sont faites les griefs que chacun des époux prétend avoir contre l'autre, de donner un conseil, d'indiquer une manière d'être qui évitera certains frottements dans l'avenir. Après avoir apaisé une des parties, elle ira trouver l'autre et recommencera sa tâche de médiatrice. Les grands malentendus ont fréquemment de petites causes, la Surintendante qui voit les deux parties, peut se rendre compte de ce qui, dans la manière d'être de chacune, choque particulièrement l'autre. En conséquence, elle peut se trouver amenée à prêcher à la femme le retour au foyer, et à démontrer au mari l'importance de la mission de la femme à la maison.

L'influence de la Surintendante sur la vie familiale est donc extrêmement importante. Elle intervient encore lorsque les parents ont une décision grave à prendre à propos d'un de leurs enfants. Ils viennent lui demander comment s'y prendre avec un enfant difficile. Ils viennent surtout la consulter lorsqu'il s'agit, à la sortie de l'école, de choisir un métier à cet enfant. Celui-ci est alors sollicité par des emplois immédiatement rémunérés. La Surintendante doit faire comprendre aux parents que ce n'est pas en faisant des courses, ou en ouvrant des portières que leur fils préparera son avenir. Elle leur démontre les avantages qu'il y a pour lui à apprendre un métier, avantages matériels, mais aussi moraux, car le travail donne discipline et moralité. Lorsqu'il a les aptitudes physiques nécessaires, elle le dirige sur l'atelier l'apprentissage de l'usine et les écoles

d'apprentissage. Elle indique aux parents comment il sera traité à l'usine, tout ce qui sera fait pour son instruction, la rémunération, toujours plus importante, qu'il recevra. Si l'usine n'a pas d'atelier d'apprentissage, ou si les dispositions de l'enfant le destinent clairement à un travail différent de celui exécuté dans cette entreprise, la Surintendante le met en rapport avec l'Office d'Orientation Professionnelle et les établissements susceptibles de l'accueillir comme apprenti. Pour les filles, elle conseille des professions nettement féminines qui permettront plus tard à la femme mariée, si elle doit continuer à travailler, d'effectuer ce travail à domicile ; elle obtient l'admission des jeunes filles dans les écoles de coupe et de couture. Elle peut toujours recommander les cours d'enseignement ménager de l'usine, s'il en existe.

Les conseils ainsi donnés par la Surintendante sont habituellement suivis, car elle inspire, en général, une grande confiance, à tel point qu'il arrive même que des ouvriers viennent lui avouer des fautes commises.

La Surintendante qui a l'occasion de pénétrer dans la vie des familles peut, en dehors du renseignement demandé, glisser des conseils dont la connaissance qu'elle a de tous les membres, et de l'histoire de chaque famille lui démontre l'utilité ou même la nécessité. L'intimité que revêt souvent son tête à tête avec l'ouvrier, à la permanence autorise et explique son attitude et ses recommandations. Les Surintendantes obtiennent, sans aucun doute, de très beaux résultats, grâce à ces conseils judicieusement placés. Elles ont ainsi aidé bien des jeunes ouvriers et ouvrières à traverser des périodes difficiles et évité la désunion de nombre de foyers.

Enfin, même au point de vue de sa vie professionnelle, l'ouvrier prend l'habitude de venir confier à la Surintendante ses difficultés, ses démêlés avec ses chefs,

son mécontentement au sujet de son travail, l'injustice dont il se croit victime, la réprimande encourue et qu'il estime n'avoir pas méritée. Il sait que si sa plainte est justifiée elle lui fera rendre justice. La Surintendante, après l'avoir apaisé, se renseigne, en effet, sur ce qui s'est passé, et doit faire œuvre de conciliation : faire comprendre à l'un les devoirs qui lui incombent, lui adresser des remontrances s'il y a lieu ; demander à l'autre un peu plus de compréhension et de patience. Dans certaines usines, d'ailleurs, la maîtrise, avant de punir sévèrement, demande son avis à la Surintendante (Citroën) qui fait une enquête. Cette enquête lui démontre souvent qu'à l'origine de la défaillance de l'ouvrier il y a une raison qu'il est possible de faire disparaître : fatigue ou maladie, préoccupations sérieuses, parfois conception fausse qu'on lui a inculquée et qui peut être combattue.

Les Surintendantes ont ainsi évité bien des licenciements et sauvegardé l'avenir de beaucoup de familles ouvrières qui, sans compter les conséquences matérielles désastreuses entrainées par le renvoi d'un de leurs membres seraient peut-être devenues des groupements de révoltés, aptes à recevoir les doctrines les plus combatives.

La Surintendante n'intervient pas seulement lorsque des conflits isolés s'élèvent, mais aussi lorsqu'une cause de mécontentement général vient à sa connaissance ; elle en fait part au patron, et calme les ouvriers.

Elle fait beaucoup pour la compréhension réciproque du patron et de l'ouvrier, pour leur rapprochement. Elle ne doit pas prendre parti ouvertement et systématiquement pour l'un ou pour l'autre, mais se renseigner, et, en connaissance de cause, agir discrètement auprès de celui qu'elle juge devoir apporter une modification à sa conduite.

Elle ne parle jamais en son nom, mais au nom de l'industriel, elle explique aux ouvriers que celui-ci, surchargé de besogne, ne peut en personne veiller à tout, elle leur fait part, lorsque cela est nécessaire, des difficultés rencontrées par la Direction, des sacrifices que parfois, et c'est notamment le cas maintenant dans de nombreuses entreprises (27), celle-ci doit consentir pour pouvoir continuer à faire travailler dans son usine. Elle fait part au patron des besoins de son personnel, de l'accueil qu'il a fait à telle ou telle mesure, des raisons de son mécontentement, et voit avec lui les moyens à employer pour donner satisfaction aux revendications qui sont justifiées, pour améliorer les conditions défectueuses du travail dans tel atelier, etc. Elle lui suggère aussi de faire un effort, de distraire un peu de temps pour venir échanger quelques mots avec ses ouvriers. Il est bon que, pour l'ouvrier, le « patron » ne soit pas une personne invisible, et absolument inaccessible, un mot en passant, un échange de vues sur une question intéressant la vie de l'usine ou les événements, l'ouvrier ou sa famille, si l'industriel le connait mieux, font plus que des discours pour l'union de ces deux facteurs de la production.

La Surintendante s'efforce d'opérer l'union de tous ceux qui collaborent à une même production, ont tous

---

(27) *La Vie Industrielle*, n° du 8 avril 1942. « A un moment où l'égoïsme règne en maître, il est frappant d'observer la transformation qui s'est opérée dans l'esprit de nombre de chefs d'entreprises. On peut dire que la raison qui pousse l'immense majorité d'entre eux à maintenir leur affaire en activité contre vents et marées c'est beaucoup moins l'appât de ce profit, prétendu moteur unique des actions humaines, ou le souci de préserver et de préparer l'avenir, que la volonté d'assurer à leur personnel, ouvriers et employés, ce minimum de moyens d'existence.

Il est réconfortant de constater que, au milieu des dures épreuves que traverse le pays, le sens social a pris chez eux une ampleur insoupçonnée. » Marcel Ventenat.

un intérêt commun : l'usine, sa vie, son développement, et devraient être étroitement solidaires, cette union des producteurs qui semble si naturelle, et qui, pourtant, est si rarement réalisée.

Chez les uns, elle cherchera à développer la conscience professionnelle, chez l'autre, le sentiment de sa responsabilité et de ses devoirs. Elle doit toujours travailler à dissiper les craintes et les soupçons, et à établir dans l'industrie des conditions justifiant une confiance réciproque. Elle doit être le liant entre tous, le trait d'union, la « goutte d'huile » pour reprendre le mot de Madeleine Delbrêl. Son rôle pacificateur peut déterminer dans cette usine un affaiblissement de la haine des classes. Parfois même, la Surintendante, non contente de se faire aimer, arrive à faire aimer au travers d'elle les chefs dont les sacrifices n'étaient, trop souvent, ni compris ni appréciés du personnel.

Mais, dans ce domaine surtout, les résultats ne sont acquis que très lentement, car l'action de la Surintendante doit être particulièrement discrète et adroite. C'est peu à peu, insensiblement, qu'on redresse les jugements, qu'on modifie la mentalité de tout un groupe. La Surintendante ne doit pas prêcher ouvertement l'union et la paix, mais démontrer l'utilité et la justice d'une franche coopération entre tous. C'est sans se lasser qu'elle accomplit cette tâche au cours de ses rencontres avec les ouvriers, à la permanence, dans les ateliers, mais aussi en dehors de l'usine.

CHAPITRE II

Rôle de la surintendante en dehors de l'usine

Le rôle de la Surintendante ne se borne pas à son action à l'intérieur de l'usine, il en déborde l'enceinte, que la Surintendante s'occupe de ceux des membres de la famille ouvrière qui ne travaillent pas à l'usine, femmes et enfants ; des ouvriers qui, momentanément n'y ont plus de travail, chômeurs, mobilisés, prisonniers; ou des ouvriers qui travaillent toujours à l'usine, mais qu'elle continue à suivre, après le travail, dans leur vie familiale et leurs distractions. C'est, en effet, « en dehors de l'usine » que nous comptons traiter des organismes créés pour occuper les loisirs ouvriers : bibliothèques, salles de fêtes, etc., car si, dans certains établissements, et, en raison des facilités matérielles plus ou moins grandes, ils se trouvent en fait dans l'enceinte de l'usine, il est préférable qu'ils en soient nettement séparés. On peut penser, en effet, que l'ouvrier, lorsqu'il jouit de son repos préférera sans doute se trouver dans un cadre qui lui permettra d'oublier, un instant, sa tâche journalière, et d'avoir une impression de liberté.

Il s'agit donc ici d'envisager rapidement l'intervention de la Surintendante en faveur des mobilisés, des

prisonniers, et des chômeurs, puis de passer en revue les moyens qu'elle peut employer pour continuer à l'ouvrier son action bienfaisante dans sa vie familiale et ses loisirs.

I. — C'est encore un rôle d'agent de liaison que remplit la Surintendante, lorsque, par suite des événements, l'ouvrier ne travaille plus à l'usine. Avec les *mobilisés* pendant la guerre, avec les *prisonniers* depuis, les Surintendantes s'efforcent de maintenir le contact. Ce n'est pas avec des mesures impersonnelles qu'elles donneront à ceux qui sont partis l'impression qu'on ne les oublie pas, et que, au loin, comme lorsqu'ils étaient à l'usine, la Surintendante s'occupe toujours d'eux. C'est par des colis individuels, des lettres où elles leur parlent, non seulement de l'usine, mais de leurs familles et les rassurent en leur affirmant qu'elles ne cessent de veiller sur elles, que les Surintendantes leur apportent le réconfort matériel et moral. Les usines Citroën envoient des colis à leurs prisonniers. Les usines Peugeot envoient, annuellement, trois colis à chacun de leurs prisonniers, et le département social correspond personnellement avec 603 d'entre eux (1).

Une heureuse mesure qui permet aux absents de continuer à suivre ce qui se passe à l'usine, qui les intéresse à la vie de leur entreprise et leur montre qu'ils font toujours partie de la grande famille qu'elle forme, est l'envoi du journal d'entreprise. Les usines Peugeot font ainsi parvenir, dans la mesure du possible à leurs prisonniers le « Trait d'Union Peugeot ». Les ouvriers gardant le contact avec l'usine, ne seront pas dépaysés lorsque, à leur retour, ils y reviendront. Ils savent que

(1) Renseignement communiqué par le Directeur du Département Social.

s'ils réunissent les conditions nécessaires pour rentrer en France par préférence, la Surintendante conseillera utilement à ce sujet leurs familles et effectuera même en personne les démarches indispensables. L'assurance qu'ils ont de retrouver leur poste à leur retour les tranquillise pour l'avenir et bien des industriels n'avaient pas attendu que la loi rende le remploi des démobilisés obligatoire, pour la leur donner (Citroën). Cette intervention de la Surintendante en faveur des mobilisés et des prisonniers se comprend parfaitement. Plus encore que les ouvriers travaillant à l'usine, ceux qui sont au loin ont besoin et même, peut-on dire, ont droit, à une assistance matérielle, et, encore plus à une aide morale.

Il parait plus difficile d'expliquer comment la Surintendante peut agir en faveur des *chômeurs*, cependant elle intervient. Lorsque l'usine n'a plus de travail pour tous ses ouvriers, il n'est pas rare que la Surintendante soit consultée. Elle peut suggérer, si la Direction n'y a pas songé, de licencier d'abord les étrangers, puis les célibataires et ceux des ouvriers qui ont déjà à l'usine un membre de leur famille. Lorsqu'elle constate, après enquête, qu'un ouvrier dont le renvoi est envisagé, va se trouver, en raison de son âge, ou de ses charges de famille, dans une situation particulièrement tragique, elle prévient la Direction qui, si elle ne peut absolument pas le garder, fera, tout au moins, tout son possible et différera ce renvoi jusqu'à ce que la Surintendante ait trouvé une solution. C'est qu'en effet elle n'abandonne pas les ouvriers en chômage. D'abord, il faut toujours envisager un réembauchage possible, lorsque la crise sera terminée, et la Surintendante qui se tient en rapport avec les chômeurs est mieux placée que quiconque pour indiquer lesquels, parmi eux, doivent, à son avis, être réembauchés en

premier lieu. Ensuite, il est bien évident que la Surintendante, qui est devenue l'amie et la confidente de tous, ne va pas abandonner ceux qui se trouvent dans le malheur. Elle s'efforce de découvrir pour eux un travail d'attente, et arrive parfois à obtenir une priorité à l'embauche dans certaines usines. Si elle n'obtient pas pour l'ouvrier un travail qui lui convienne, elle essaie tout au moins d'en obtenir pour sa fille ou sa femme, et surtout du travail à domicile. Cette solution du travail à domicile est d'ailleurs très heureuse, et même lorsqu'il n'est pas question de chômage, c'est de préférence au travail en usine, un travail qu'elle peut effectuer chez elle que la Surintendante recherche pour la mère de famille obligée de gagner sa vie. Lorsqu'elle ne peut leur procurer un travail, ou en attendant de le leur découvrir, elle fait les démarches nécessaires pour obtenir aux chômeurs l'aide des services publics et des œuvres privées.

Les Surintendantes doivent faire preuve d'ingéniosité pour arriver à réorganiser les familles que le manque de travail du père met dans une situation angoissante. Dans certaines régions agricoles, comme l'Ardèche (2), des Surintendantes se sont occupées du retour à la terre des ouvriers ; dans d'autres, notamment dans l'Est, elles leur ont facilité l'acquisition de jardins, ou même leur ont procuré gratuitement des terrains, et avancé l'argent nécessaire pour les frais de semences. Dans les industries saisonnières, où la question du chômage se pose périodiquement, la Surintendante doit prévoir une véritable organisation pour la morte-saison.

Ce qu'il faut qu'elle procure à l'ouvrier, c'est, non seulement du travail, mais aussi, lorsqu'elle ne peut

(2) *Bull. de l'Assoc. des Surint. de* 1932. Rapport de la Surintendante des Etablissements Braunstein à l'Assemblée de 1932.

y parvenir, et qu'il doit se contenter de secours, une occupation, car le désœuvrement ne vaut jamais rien, et « le travail est le garant de la moralité humaine » (3).

Certaines grandes entreprises, qui ne pouvaient plus assurer à leurs ouvriers le travail habituel, ont fait un gros effort pour leur fournir cependant du travail. Les usines Peugeot, à Sochaux, ont constitué, pour les ouvriers inemployés, des chantiers forestiers et des chantiers de voirie, et ont mis sur pied, en plus de leurs trois écoles officielles d'apprentissage, un centre de préapprentissage (4).

Il y a là, en profitant de ces loisirs forcés des ouvriers, une excellente occasion de perfectionner leur formation professionnelle, de leur apprendre même un autre métier, qui leur permettra, si cette triste situation se prolonge ou se renouvelle, de trouver plus facilement à s'employer ou, tout simplement, d'organiser des cours de « bricolage ». La Surintendante peut également mettre à profit cette période pour créer des cours ménagers pour les ouvrières, mesure qui, d'ailleurs, aura de bienfaisantes répercussions sur le budget familial.

Quoi qu'il en soit, la Surintendante apporte à tous, par ses visites et sa présence affectueuse, ses conseils et les démarches qu'elle multiplie, l'assurance qu'ils font toujours partie de la maison, le courage et l'espérance de jours meilleurs. Elle est, a-t-on dit, « le lien vivant entre le travail d'hier et celui de demain » (5).

---

(3) *Bull. de l'Assoc. des Surint. de* 1940. Allocution de M. Luc, Directeur de l'enseignement technique à l'Assemblée des Surintendantes de 1940.

(4) Renseignement communiqué par le Directeur du Département Social.

(5) *Bull. de l'Assoc. des Surint. de* 1931. Rapport moral de M^lle^ Routier à l'Assemblée des Surintendantes de 1931.

II. — Ce n'est pas seulement dans ces douloureuses circonstances que la sollicitude de la Surintendante suit l'ouvrier en dehors de l'usine, mais, en temps normal, et journellement, elle continue à se préoccuper de lui en dehors de ses heures de travail : elle veille à ce qu'il trouve chez lui un foyer sain, agréable et bien tenu, des enfants en bonne santé, des distractions qui, en lui procurant le délassement et le plaisir qui sont indispensables après le travail, ne nuiront ni à sa santé, ni à sa moralité, mais, au contraire, et dans beaucoup de cas, développeront sa santé, augmenteront ses connaissances, donneront satisfaction à ce que M. Paul Valéry (6) appelle « la soif d'images et d'invention » qui est en tout homme ; satisfaction qui, après « l'abêtissement de la tâche identique et périodique » est une véritable nécessité.

A) Il n'est pas suffisant que l'ouvrier trouve à l'usine hygiène et confort ; il faut qu'à son retour chez lui il ne perde pas le bénéfice de ces saines installations. A cet effet, les industriels se sont, depuis longtemps, préoccupés de la question du *logement ouvrier*. M. Ch. Gide a pu dire qu' « au premier rang des initiatives dans ce domaine, il faut citer d'abord celle des patrons : le logement ouvrier n'a d'abord été qu'une œuvre patronale..., ce sont eux qui ont construit les premières cités ouvrières... et, encore aujourd'hui, c'est de beaucoup le facteur le plus important » et que « c'est une des formes les plus importantes de ce qu'on appelle les institutions patronales » (7).

En présence de la carence des pouvoirs publics, les industriels ont vu qu'ils devaient combattre avec

---

(6) *Métier d'Homme*, de Raoul Dautry. Préface de Paul Valéry.
(7) *Cours d'Economie Politique*. Sirey, 1931, t. II., p. 451.

toute la vigueur possible le taudis, en raison des graves dangers qu'il présente pour la santé et la moralité des ouvriers et de leurs familles. M. Raoul Dautry, dans une conférence prononcée en juillet 1925 à la Ligue contre le Taudis, déclarait que, dans les cinquante dernières années, le taudis avait tué 200.000 Français par an, notamment par la tuberculose qui est la « maladie du taudis ». Si l'on y ajoute la diminution du nombre des naissances due aux mauvaises conditions de logement, il apparait clairement que le taudis est l'un des plus grands fléaux qui menacent notre population. D'ailleurs, au point de vue de la moralité ses inconvénients sont aussi graves qu'à celui de la santé. M. Dautry ajoute qu' « il faut une force morale magnifique pour vivre honnête dans un taudis... beaucoup de résignation pour accepter un état social qui entretient et développe le taudis » et que « la haine de notre société » y germe.

C'est en général à la Surintendante que revient le soin de veiller à cette question si importante du logement des ouvriers.

S'il y en a la possibilité, elle peut envisager la création d'une cité ouvrière, soit que la Direction de l'usine s'entende directement avec les entrepreneurs, soit qu'elle se mette en rapport avec une société spécialisée dans ces constructions à laquelle elle avance les capitaux nécessaires. La Surintendante peut, semble-t-il, toujours dire son mot en ce qui concerne l'agencement de cette cité qui doit être aussi attirante que possible. Elle peut suggérer l'installation de lavoirs, veiller à ce que les jardins qui entourent les maisons soient suffisants, etc. La solution de beaucoup la meilleure est celle qui consiste à construire une maison par famille. Les grands immeubles où se retrouvent beaucoup de locataires entrainent souvent des

discussions et des ennuis de toutes sortes, spécialement à propos de leurs parties communes.

Ces cités sont parfois prévues pour le logement d'un très grand nombre de familles. La banlieue de Clermont-Ferrand (Michelin) est couverte de cités formant de vraies villes, avec des voies larges, des églises, des écoles... Les usines Peugeot, à Sochaux, bien que la majeure partie du personnel ne réside pas à Sochaux, mais rentre chaque soir dans les communes de la vallée du Doubs, a prévu, autour des usines, le logement de plus de 5.000 personnes. De coquettes villas, à logements indépendants, de 2, 3 ou 4 pièces, placées au milieu de jardins, forment une vraie ville. Plus de 4.000 personnes sont ainsi abritées dans des logements qui sont au nombre de mille environ. Les réseaux de chemins de fer ont, depuis longtemps, créé des cités : Les « Cités Jardins » du Nord, avec leurs villas pimpantes, leurs squares publics, leurs stades, sont, à juste titre, proposées comme des modèles du genre.

La surveillance des cités ainsi créées rentre dans les attributions de la Surintendante.

Mais toutes les entreprises ne peuvent évidemment pas mettre sur pied de telles réalisations, les unes parce qu'elles ne sont pas assez importantes pour supporter cette charge, les autres parce que leur personnel est trop dispersé (C. P. D. E.).

La Surintendante, qui cherche un logement convenable pour l'ouvrier qui n'en trouve pas, peut encore soumettre à l'industriel des moyens de venir, dans ce domaine, en aide à son personnel.

Il peut, en effet, s'entendre avec des sociétés immobilières qui accorderont des facilités à ceux de ses agents qui s'adresseront à elles. Il peut aussi, instituer un système d'avances, ou de prêts hypothécaires, qui, non seulement, permettra aux ouvriers

d'avoir un logement sain et à leur goût, mais, surtout, leur facilitera l'accession à la propriété. Cette dernière mesure offre les plus grands avantages : il y a là un excellent moyen d'encourager la prévoyance des ouvriers et de les retenir au foyer. Ils auront plaisir à entretenir et embellir une maison qui sera leur propriété, et consacreront une grande partie de leurs loisirs à ces embellissements.

La Surintendante a encore, en cas de constructions individuelles, une tâche à remplir. Les ouvriers qui ont l'intention de faire bâtir viennent souvent lui faire part de ce projet et lui demander conseil. Elle doit leur expliquer les facilités que leur offrent les lois sur le logement ouvrier (Loi Loucheur, 1928), leur conseiller le recours à certaines sociétés d'habitations à bon marché, à certains entrepreneurs, et les détourner d'agents d'affaires peu scrupuleux, d'entrepreneurs à bas prix, ou incompétents avec lesquels ils pourraient être tentés de se mettre en rapports. La Surintendante doit les convaincre de faire bâtir un logement sain, suffisant pour toute une famille, et assez bien construit pour ne pas, sous peu, nécessiter d'importantes réparations. Elle intervient également lors du choix du terrain et aide l'ouvrier à découvrir l'emplacement qui lui convient : elle le détourne des terrains insalubres qui, du reste, ne seraient pas acceptés par les sociétés d'habitations à bon marché (8). Les Surintendantes ont souvent bien du mal à convaincre les ouvriers en cette matière du logement. Beaucoup d'entre eux veulent faire édifier de petites constructions, peu coûteuses, avec leurs économies, ou, si elles ne sont pas suffisantes, ne veulent emprunter que de

---

(8) En 1931 la C. P. D. E. a créé un bureau de renseignements et d'aide technique qui fait, bénévolement, office d'architecte.

faibles sommes. Elles doivent leur faire comprendre que leur intérêt leur commande d'emprunter une somme assez importante pour avoir une construction saine et durable. La Surintendante est même parfois amenée à intervenir près de la Direction pour faire refuser les avances à ceux qui veulent faire construire un logement ne présentant pas un nombre minimum de pièces, et des conditions d'hygiène et de salubrité suffisantes.

Autant que possible, il est bon de prévoir autour de la maison, un *jardin* suffisant, en grande partie potager, mais qu'on agrémentera de fleurs. Le jardinage fournira à l'ouvrier une occupation et un délassement après sa journée de travail. Les produits de ce jardin permettront de réaliser des économies. et faciliteront le ravitaillement. Enfin, les enfants pourront y prendre l'air à l'abri des dangers matériels et moraux de la rue.

Pour encourager cette culture du jardin familial la Surintendante peut envisager l'attribution de récompenses, de prix, pour les jardins les mieux tenus, les plus beaux légumes ou les plus belles fleurs.

Mais, il ne suffit pas de mettre à la disposition des familles ouvrières des logements sains et assez vastes, il faut encore que ces logements soient bien tenus. Des gens habitués à vivre dans un taudis, une fois transplantés dans un logement propre et net, le rendent parfois inhabitable. D'autres, qui n'ont jamais vécu que dans une pièce, en laisseront deux ou trois inoccupées et s'installeront encore dans une seule.

C'est surtout dans les cités que la Surintendante peut veiller à la bonne tenue des habitations et donner des conseils aux ménagères. Toutefois, et dans tous les cas, elle peut se préoccuper de donner aux femmes des ouvriers et à leurs filles les connaissances ménagères qui, bien souvent, leur manquent.

La jeune fille qui, avant son mariage, allait à l'usine, qui a vu sa mère travailler toute la journée hors de chez elle, et la maison à l'abandon, ne sait pas comment s'y prendre quand vient son tour de s'occuper de son ménage. Il n'est pas rare de trouver des ouvrières ne sachant ni coudre, ni faire la cuisine, et qui, en fait de ménage, ont fait leur la loi du moindre effort.

Il en résulte un intérieur toujours en désordre, où la nourriture est mal préparée, ou achetée toute cuite, où les enfants sont mal tenus, et, par suite, mal portants. Le mari se lasse d'y rentrer après sa journée de travail, et se met à fréquenter les cabarets. L'existence de la famille est sérieusement compromise, ainsi que l'éducation des enfants. La Surintendante doit, au hasard de ses rencontres et des visites qu'elle peut se trouver amenée à faire, glisser un conseil, encourager à la fréquentation des *cours ménagers*.

En effet, et un peu partout, les Surintendantes se sont préoccupées de remédier à cette absence de formation ménagère, et ont créé des cours ménagers : cuisine et ménage, coupe et couture. Ces cours ne sont pas toujours fréquentés régulièrement, mais la Surintendante doit persévérer, et, la plupart du temps, elle obtient des résultats appréciables. C'est ainsi qu'à l'usine de la Société Als Thom, à Saint-Ouen, sur les 31 élèves inscrites pour une première série de cours à l'école ménagère, en 1929, il n'en restait que 16, deux mois après, et 5 seulement en juillet. Une deuxième série de cours ne donnait pas de meilleurs résultats, mais, en 1930, toutes les élèves inscrites en octobre suivaient encore régulièrement les cours en janvier (9).

---

(9) *Bull. de l'Assoc. des Surint. d'Usine de* 1931 : Rapport de M. le général Appert à l'Assemblée des Surintendantes de 1931.

Ces cours présentent une utilité certaine pour presque toutes les ouvrières, car celles même qui sont capables d'exécuter matériellement les divers travaux qui les sollicitent dans leur intérieur, savent bien rarement prévoir et s'organiser.

Lorsqu'elle aura acquis, avec les connaissances techniques nécessaires, ce sens de l'organisation, la maîtresse de maison prendra goût à sa tâche journalière, et, ayant appris à gagner du temps, ne se contentera plus d'une exécution sommaire de sa besogne, mais acquérra le souci du travail fini. Au fur et à mesure qu'elle embellira son intérieur, elle y restera plus facilement. Il y a dans ce domaine action et réaction : si la présence de la mère au foyer est nécessaire pour qu'elle puisse acquérir les connaissances qui lui permettront de rendre son intérieur agréable, la femme qui possède ces connaissances, aimera rester chez elle, et abandonnera plus facilement son travail à l'usine.

C'est ce résultat que cherche toujours la Surintendante qui veut, avant tout, restaurer la vie familiale.

La science ménagère ainsi acquise par la mère de famille rendra, du reste, moins nécessaire son gain. En enseignant, ou plutôt, en faisant enseigner, les principes de la couture, du raccommodage et du repassage, comme ceux de l'alimentation, la Surintendante enrichit les foyers ouvriers. En même temps, ces cours apprendront à l'ouvrière à aménager ses ressources et à les rendre durables, lutteront contre l'imprévoyance à peu près générale dans les milieux ouvriers, et apprendront à la maîtresse de maison à équilibrer son budget.

Cette éducation ménagère de l'ouvrière rentre bien dans le cadre des attributions de la Surintendante.

Là même où le personnel social est très nombreux (10) et se partage les diverses besognes, c'est à la Surintendante que revient l'organisation et la direction des écoles ménagères. La Surintendante des usines de Sochaux, qui d'ailleurs est secondée par des Assistantes Sociales, a mis sur pied pour les fillettes et les jeunes filles une école de couture et un cours d'enseignement ménager. Il en est de même aux établissements Pascal Valluit, à Vienne. Enfin, sur les différents réseaux fonctionnent également, dans les principaux centres ferroviaires, des écoles ménagères.

S'il n'est pas possible à la Surintendante de créer une organisation complète de cours ménagers, elle peut, tout au moins, envisager l'établissement d'un ouvroir où seront enseignés la coupe, la couture, ou même le raccommodage, qui est, moins que jamais, à dédaigner.

A l'arsenal de Rennes, la Surintendante a été amenée à envisager l'installation dans une pièce chauffée, d'un ouvroir où une personne compétente apprendrait, à toutes celles des ouvrières qui le désireraient, à raccommoder leurs vêtements. Les ouvriers célibataires pourraient y faire remettre en état leurs vêtements de travail (11). Evidemment, la Surintendante ne fait pas, elle-même, les cours ménagers, mais elle les organise, les dirige, recrute les élèves, et peut suggérer toutes les mesures capables d'en assurer la fréquentation régulière : organisation de semaines ménagères, distribution d'objets ménagers comme primes, etc. Un système excellent pour assurer l'éducation ménagère des ouvrières est celui adopté à la Filature

---

(10) Aux usines Peugeot, à Sochaux, un directeur, cinq adjoints hommes, huit assistantes et secrétaires se consacrent au Service Social.

(11) M^lle^ Guitel, Surintendante du Service Social de l'Armement

J. Thiriez et Fils, à Lille, où les ouvrières sont détachées pendant deux semaines à l'école ménagère, et payées au même tarif qu'à l'atelier.

A ces cours ménagers sont souvent adjoints des *cours de puériculture.* Leur création répond également à une véritable nécessité ; beaucoup d'ouvrières n'ont aucune notion des règles d'hygiène qu'il leur faut observer pour élever leurs bébés.

Même en dehors de ces cours, la Surintendante ne manque aucune occasion d'éclairer la mère, ou la future mère, sur les précautions à prendre. Elle a de nombreux rapports avec elle, qu'il s'agisse de lui apporter une prime de mariage, de naissance, ou d'allaitement, versée par l'industriel (12), la layette que l'entreprise offre à chaque naissance (13), ou de lui faire obtenir le bénéfice des différentes lois sociales : allocation de la mère au foyer, prime à la première naissance, allocations familiales, assurances sociales. Elle profite de ces contacts pour lui donner les conseils qu'elle juge utiles. Dans certaines usines, les Surintendantes font même des visites pour surveiller la santé des futures mères et des nourrissons (14), ou, si elles ne font pas elles-mêmes ces visites, elles les font faire par des Assistantes Sociales ou des Visiteuses de puériculture, comme c'est le cas aux usines Peugeot, à Sochaux.

La Surintendante ou l'Assistante Sociale, dirigera les ouvrières sur les consultations prénatales (Citroën,

---

a eu là une de ces heureuses initiatives qui ont fait la réputation du Service Social d'usine, qui, toujours, s'adapte aux circonstances et aux besoins nouveaux qui se font jour.

(12) Compagnie Parisienne de Distribution d'Electricité. Usines Lorraine Dietrich.

(13) S. N. C. F.

(14) Usines du Palais. Usines Lorraine Dietrich, à Lunéville.

Peugeot) et les consultations de nourrissons, et pourra même intervenir près de la Direction pour subordonner l'octroi des primes bénévolement accordées en sus des allocations officielles, à la fréquentation régulière de ces consultations.

La Surintendante s'efforce de prévenir les avortements accidentels, mais aussi criminels, en encourageant et moralisant les ouvrières.

La santé des bébés est ainsi surveillée, même lorsque la mère ne les confie pas à la crèche mise à sa disposition par l'usine, et c'est toujours à la Surintendante que revient ce service de puériculture.

A la Préfecture de Police, ce sont deux Surintendantes qui s'occupent de ce service créé par l'Association Amicale et de Prévoyance de la Préfecture de Police (15).

Avant tout, la Surintendante s'efforce, sauf le cas, bien entendu, où il existe un danger de contagion, d'éviter la séparation de la mère et de l'enfant. C'est souvent à ce moment qu'elle obtiendra plus facilement de la mère l'abandon de son travail à l'usine, surtout lorsqu'il s'agit du premier bébé. Plus tard, l'habitude de la séparation serait prise, puis, l'ouvrière allèguerait les charges plus lourdes, exigeant, plus que jamais, l'appoint de son gain aux ressources du ménage. La Surintendante a d'ailleurs, aujourd'hui, plus de facilité pour combattre cet argument financier, et peut répondre à la jeune mère qu'elle se charge de toutes les démarches pour lui obtenir l'allocation de la mère au foyer, ou même si la nécessité en apparait, un travail à domicile.

---

(15) *La Française*, n° du 22 octobre 1927. — G. Cavalier, Surintendante à la Préfecture de Police : *Mme Chiappe et les œuvres de la Préfecture de Police.*

Si la Surintendante ne cesse ainsi de manifester l'intérêt qu'elle porte à la famille ouvrière, il ne faut pas croire, pour autant, qu'elle néglige les célibataires. Le logement de la famille ouvrière a, d'abord, attiré l'attention des industriels, en raison des multiples dangers, matériels et moraux, qu'entraine son insuffisance, mais la question du *logement du célibataire* a, également, été envisagée par certaines entreprises.

C'est surtout à propos des jeunes gens et des jeunes filles, éloignés de leurs familles, que des solutions sont intervenues. Les industriels de la région de Nancy subventionnent la « Maison des Apprentis », maison de famille qui reçoit, entretient et surveille des apprentis employés dans les divers ateliers de la ville. Des établissements importants ont pu créer des maisons d'accueil qui ne reçoivent que les membres de leur personnel, c'est le cas des usines Michelin, et aussi des Grands Magasins du Louvre, qui possèdent l'Hôtel des Demoiselles, destiné à leurs jeunes employées sans famille.

Il est bien évident que la Surintendante qui s'occupe tout particulièrement de la jeunesse et des apprentis, ne peut pas se désintéresser de ces diverses organisations. C'est ainsi que la Surintendante des Etablissements Réunis, à Vienne, dirige en personne la Maison de Famille. Cette maison qui possède des chambres à un et deux lits, accueille les jeunes filles employées à l'usine ; elles doivent être rentrées à neuf heures chaque soir, et la Surintendante loge elle-même dans cet établissement. Des entreprises se sont même préoccupées d'assurer le logement de tous leurs ouvriers célibataires, sans distinction d'âge. Les usines Peugeot, à Sochaux, ont fait bâtir deux groupes d'hôtels des-

tinés à ces célibataires (16). Chaque hôtel possède sa salle de restaurant et un bar. Le Cercle Hôtel des Employés et de la Maîtrise, qui dispose de quarante chambres, comporte, outre les trois salles à manger et une salle de bar, une grande salle de réunion et une bibliothèque.

B) Il faut, en effet, envisager, non seulement le logement de l'ouvrier, mais aussi ses distractions. Il faut qu'il puisse passer agréablement les moments que lui laisse son travail. L'ouvrier, une fois sorti de l'usine, est sollicité par les cabarets, les mauvais cinémas, les livres immoraux, il est indispensable pour sa santé et sa moralité, et on peut même dire qu'il y a là une question d'ordre public, qu'on mette à sa disposition des distractions et des occupations qui viennent concurrencer victorieusement ces passe-temps dangereux. La question des loisirs ouvriers qui a, depuis longtemps, attiré l'attention des industriels, a été particulièrement étudiée par les Surintendantes. Elles ont organisé, un peu partout, des bibliothèques et des salles de lecture, des salles de cinéma et des représentations théâtrales, des conférences, des sociétés musicales, des stades d'éducation physique, des excursions, des colonies de vacances pour les apprentis, et aussi pour les enfants des ouvriers pour lesquels on a, également, parfois mis sur pied des garderies récréatives et des jeux de toute sorte. Ce n'est pas seulement des loisirs des ouvriers et des apprentis que s'occupe, par

---

(16) Le groupe Nord comprend un hôtel de 320 chambres individuelles, entouré de trois hôtels de 150 à 200 lits chacun. Un établissement de bains-douches est installé à proximité.

Le groupe Sud comprend un hôtel de 320 chambres individuelles, semblable au premier, et cinq hôtels de 200 lits. A ce groupe est réunie la buanderie centrale qui sert à l'entretien du linge de l'ensemble des hôtels.

conséquent la Surintendante, mais aussi de ceux des enfants des ouvriers, après l'école, le soir, le jeudi, et pendant les vacances.

Les réalisations effectuées dans ce domaine de l'utilisation des loisirs ouvriers sont très variables suivant les régions, et la Surintendante doit, encore plus que dans tout autre domaine, tenir compte de la mentalité et des habitudes de la population. Un peu partout, toutefois, nous trouvons des institutions visant à l'éducation intellectuelle ou morale, et d'autres à l'éducaion physique du travailleur.

1) Dans de nombreuses industries, et, depuis longtemps, des *bibliothèques* avaient été installées. Les Surintendantes ont grandement contribué au développement de ces bibliothèques, actuellement très nombreuses (usines Peugeot, mines de Carmaux, etc.).

La Surintendante chargée de composer une bibliothèque se préoccupe à la fois de l'instruction générale, de l'éducation intellectuelle et morale des lecteurs et de leur distraction.

Il est assez rare de trouver des bibliothèques purement techniques, comme celle des Etablissements Jacob Holtzer. Le plus souvent on y rencontre une grande variété de livres : romans et pièces de théâtre, récits d'aventures et de voyages, ouvrages d'histoire, de géographie, de vulgarisation scientifique s'y trouvent réunis. La Surintendante tient d'ailleurs compte des préférences des lecteurs éventuels, préférences qu'elle était souvent loin de soupçonner : c'est ainsi qu'à l'arsenal de Rennes, les apprentis ont fait part à la Surintendante, M^lle^ Guitel, de leur désir de trouver à la bibliothèque un plus grand nombre d'ouvrages classiques, qui, pourtant, y figuraient déjà pour un tiers. Corneille, Racine et Victor Hugo ont parmi eux de

nombreux admirateurs. La bibliothèque de l'usine a parfois une section réservée aux enfants. Aux Mines de Carmaux, les enfants sont conviés à des heures différentes, suivant leur âge, à venir chercher des livres à la bibliothèque créée par la Surintendante. Elle peut aussi, lorsque l'usine emploie un nombreux personnel étranger, comporter une ou des sections étrangères. Cette dernière mesure a d'heureux résultats au point de vue de la stabilisation du personnel.

Les bibliothèques sont souvent aménagées de façon à permettre la lecture sur place. La Surintendante veille à ce que la salle de lecture soit aussi commodément installée que possible, à ce que la recherche des livres y soit facile (catalogues, fiches), etc. Elle peut y placer des revues diverses, et des journaux.

Une collection du journal d'entreprise, lorsqu'il en existe un, y figurera en bonne place. La lecture de ce bulletin doit être toujours encouragée, car, soigneusement composé et rédigé, il présente les plus grands avantages : par les conseils pratiques qu'il donne, jardinage et éducation ménagère, il est précieux aux ouvriers et à leurs femmes ; par les petites nouvelles (naissances, décès), les indications concernant la marche de l'entreprise sur le plan de la vie sociale, il est le lien entre tous les ouvriers et entre les ouvriers et la Direction. Il est le véhicule rêvé pour tous les conseils que la Surintendante ne peut toujours donner à tous individuellement : elle y traitera des question de puériculture, de l'éducation des enfants, en même temps qu'elle y fera habilement campagne pour le retour de la mère au foyer. Des articles consacrés à la prévention des accidents du travail peuvent également y fi-

---

(17) Dans la revue pour apprentis *Mon Métier* une rubrique est consacrée à ce sujet si important.

gurer (17). Ce bulletin contient les comptes rendus des séances théâtrales, des matches, etc., et sait se rendre vraiment attrayante et intéresser tous les membres de la famille, ce qui est indispensable pour qu'il soit lu par tous (18).

Lorsque l'entreprise organise des cours pour ses ouvriers, ou les enfants de ceux-ci, la bibliothèque pourra faire place aux livres d'études nécessaires.

Ces *cours* ne visent pas seulement à donner aux ouvriers une formation professionnelle plus poussée, mais aussi une formation générale. Les employeurs trouvent, du reste, tout avantage à procurer aux ouvriers une instruction même totalement étrangère à leur travail. Un homme dont la conscience et l'intelligence sont plus développées ne peut être qu'un meilleur ouvrier. Les grands Magasins du Louvre ont organisé, dans cet ordre d'idées, des cours d'anglais et d'espagnol ; les usines de Sochaux des cours de français et d'anglais. La Surintendante organise les cours, et peut, après constatation des résultats obtenus, favoriser à un enfant, qui montre de sérieuses dispositions, l'obtention d'une bourse ou d'une subvention de la Direction lui permettant de poursuivre ses études.

La formation des ouvriers peut, il est vrai, être poursuivie par des procédés moins arides. *Le cinéma* a une grande valeur éducative et la Surintendante peut, en choisissant des films documentaires (géographie, histoire, reportages divers), développer les connaissances des ouvriers (19). La C. P. D. E. a même utilisé le cinéma pour la formation professionnelle de

---

(18) *Bull. de la Compagnie Parisienne de Distribution d'Electricité. Trait d'Union Peugeot*, tiré à près de 20.000 exemplaires.

(19) Les usines Peugeot, à Sochaux, ont un cinéma de ce genre.

ses ouvriers et a fait projeter des films sur les grandes Centrales Electriques. Mais, pour concurrencer victorieusement les autres cinémas, celui de l'entreprise ne doit pas se cantonner dans ces films instructifs, mais présenter aux ouvriers des films récréatifs, et assez récents. La dépense ainsi occasionnée est fort importante, car le coût de location des films est très élevé. Seules les grandes entreprises peuvent posséder une salle de cinéma.

D'autres moyens peuvent encore être mis en œuvre par la Surintendante pour favoriser la formation intellectuelle des ouvriers : elle peut notamment, organiser des *conférences* (20). Mais celles-ci n'ont, souvent, qu'assez peu de succès : il faut trouver des sujets qui intéressent vraiment tout le monde. La Surintendante devra judicieusement choisir ces sujets : en général, des conférences sur des questions sociales, des causeries d'ordre pratique sur l'horticulture, par exemple, des cours de T. S. F. (C. P. D. E.) seront bien accueillis. La Surintendante peut également tenter d'organiser de brèves conférences de vulgarisation artistique, avec projections, autant que possible, ou présentation de reproductions de tableaux célèbres (21). En tout cas, et spécialement pour les apprentis, la Surintendante peut toujours organiser la *visite des musées et des monuments* situés dans la même localité que l'usine, ou même aux environs. Des entreprises, en effet, organisent des excursions et des promenades le dimanche (C. P. D. E.) et s'entendent à cet effet avec des sociétés de transports, comme c'est le cas aux usines de So-

---

(20) Aux usines de Sochaux le Département Social organise des cours et des conférences.

(21) On pourrait songer à une organisation qui existe en Suède, les expositions ambulantes.

chaux. Les monuments peuvent servir de but aux promenades ainsi effectuées.

Si la Surintendante ne rencontre pas toujours beaucoup d'enthousiasme dans ses tentatives de vulgarisation artistique, en matière de peinture ou d'architecture, on ne peut en dire autant en ce qui concerne l'art dramatique. Dans de nombreuses usines, il existe une salle où se donnent des *représentations théâtrales*. La Surintendante peut, à cet effet, s'entendre avec une troupe professionnelle, ou bien faire jouer une pièce bien choisie, morale et récréative, par un groupe d'ouvriers ou, plus souvent, d'apprentis. A un moment, les Etablissements Réunis, à Vienne, faisaient venir les tournées Baret et Brémand Philbée. A la C.P.D.E., une autre solution était adoptée : un acteur de l'Odéon venait donner ses conseils aux agents qui représentèrent ainsi *l'Ami Fritz, les Fourberies de Scapin,* etc. Les groupements musicaux de l'usine prêtent leur concours à ces manifestations.

Les sociétés musicales, harmonies et fanfares, sont, en effet, toujours très actives, et le personnel accueille favorablement les initiatives tendant à la création de tels groupements. La C. P. D. E. a un orchestre symphonique qui se fait entendre lors des soirées, matinées, etc... Depuis 1930, les Usines de Sochaux ont une harmonie, composée de 130 musiciens (22), et, depuis 1935 un Orphéon. Les Etabissements Réunis possèdent un groupe mandoliniste de jeunes filles.

Il arrive parfois que ces diverses sociétés donnent des auditions purement musicales, en général très appréciées du public. D'ailleurs, toutes ces manifestations

(22) Son chef, le capitaine Aka, est chef honoraire de la musique de la Légion Etrangère.

permettent aux ouvriers de se réunir en dehors du lieu du travail, et elles créent entre toutes les familles des liens d'amitié dans une atmosphère de confiance et de joie. La Surintendante, lorsqu'elle en voit la possibilité, ne peut que multiplier ces occasions de réunions. Dans ce but, la C.P.D.E. a pris l'habitude d'organiser un Arbre de Noël ; les Usines de Sochaux en ont également un depuis 1918.

La Surintendante veut faire régner la bonne entente entre tous les ouvriers, aussi, non contente de provoquer ces réunions de toutes les familles ouvrières, qui ne peuvent être très fréquentes, s'efforce-t-elle de créer en outre des groupements où se retrouvent un certain nombre de membres d'âge ou de goûts semblables. Ces réunions ne s'adressent pas seulement aux ouvriers, mais aussi aux apprentis, et même aux enfants. Les Usines Peugeot (Sochaux) organisent le jeudi après-midi, des *garderies récréatives* pour les jeunes enfants ; elles possèdent pour les plus grands une *Troupe de Scouts* et un *Club*. A la C.P.D.E., les enfants étaient, tous les quinze jours, conviés à une séance de cinéma suivie d'un goûter.

Ces réunions enfantines n'ont pas pour seul résultat de débarrasser les mères de famille de la surveillance de leurs enfants, et de créer entre ceux-ci des rapports amicaux, elles ont souvent un but éducatif. Les Usines de Sochaux ont une école de couture enfantine. Sur les réseaux de chemins de fer, dans les localités groupant un nombre assez important de cheminots, on trouve, outre des écoles ménagères (23), des *jardins scolaires* (24), et des *écoles de débrouillage*, où, le jeudi, les enfants s'exercent à la menuiserie, à la pein-

(23) A Rennes, par exemple.
(24) Nantes, Auray, Le Mans, etc.

ture, etc. On leur apprend à se tirer d'affaire seuls dans beaucoup de cas. Les dispositions qu'ils montrent, l'adresse dont il font preuve dans tel ou tel travail, facilitent leur orientation professionnelle. Ces écoles de débrouillage peuvent être rapprochées des centres de bricolage que l'on trouve dans certaines usines (Sochaux).

Il serait possible d'envisager également la création d'ateliers d'art régional : dentelles, poteries, sculpture, etc. Il faut ajouter à tout ceci les leçons de gymnastique (25) car l'éducation physique, même pour les jeunes enfants, n'est pas négligée.

2) Mais, c'est surtout pour les apprentis et les ouvriers, que les *groupements sportifs* se sont multipliés.

Sans doute, la Surintendante peut organiser un cercle (26) mettant à la disposition du personnel des jeux divers : billard, cartes, dominos, T.S.F., gramophone, et qui servira de lieu de réunions, mais c'est principalement par la création de groupements sportifs qu'elle arrive à rapprocher les ouvriers et à développer chez eux « l'esprit d'équipe ». L'ouvrier qui veut entrer dans une société de sports existant à l'usine est, en général, obligé de se soumettre à une visite médicale, pour savoir si l'exercice dont il s'agit ne nuira pas à sa santé. Pour les apprentis, cette surveillance médicale est particulièrement stricte, et la Surintendante est tenue au courant par le médecin des résultats bons ou mauvais des sports pratiqués. Elle modère l'impatience des uns, pour éviter que des exercices physiques trop fréquents ou trop violents ne nuisent à leur santé ; elle encourage au contraire ceux qui s'en désintéresseraient, à les pra-

---

(25) Sur les réseaux de Chemins de Fer, notamment.

(26) *Bull. de l'Assoc. des Surint. d'Usines de* 1940. Allocution de M. Raoul Dautry, Ministre de l'Armement.

tiquer dans une juste mesure. L'éducation physique rationnelle facilite, en effet, le développement des jeunes gens et leur assure une bonne santé.

La plupart du temps, il faut le reconnaître, c'est avec enthousiasme que les ouvriers accueillent toutes les initiatives qui ont, du reste, été fort nombreuses. A l'intérieur de chaque usine, il existe, presque toujours, plusieurs sociétés sportives, ou, tout au moins, plusieurs sections d'une même société, afin de permettre à chacun de pratiquer le sport qui l'attire davantage.

La C.P.D.E. possède, à Rueil, un terrain où les ouvriers et employés peuvent, à leur choix, jouer au football, au tennis, au rugby, ou faire du canotage. Les Etablissements Réunis ont, pour leurs jeunes gens, un groupe sportif d'une centaine de membres, qui comprend cinq ou six équipes de basket-ball, une équipe de football, et une société de gymnastique dirigée par un moniteur attaché à l'établissement. Le terrain de sports des usines Renault est installé dans une petite île, l'île Seguin, entre Billancourt et Meudon, achetée à cet effet par les Usines. Le Football Club de Sochaux, fondé en 1928, compte maintenant plus de 1.500 membres, répartis en diverses sections : football, athlétisme, rugby, boxe, escrime, tennis, golf, natation, basket-ball, ping-pong.

Les sports, notamment le football et la boxe, sont en honneur à la Société Automobiles Peugeot. L'équipe de football professionnel Sochaux a un magnifique palmarès (1). Certaines de ses équipes de football amateur ont détenu, à plusieurs reprises, le titre de champion de Bourgogne-Franche Comté. La section de boxe a eu de véritables champions (28).

---

(27) Champion de France (1re div.) 1934-1935, 1937-1938, notamment.

(28) Bonnet, champion de France 1932, 1936, sélectionné aux Jeux Olympiques de Berlin en 1936 ; Walter, champion de France

Les autres sections, si elles sont plus récentes, n'en font pas moins preuve, elles aussi, d'une grande vitalité. Il faut dire d'ailleurs que les Usines ne cessent de mettre à la disposition de leurs ouvriers toutes les facilités susceptibles de les encourager à se livrer aux sports.

Le stade, créé en 1928, a été aménagé d'une façon moderne, et peut contenir 12.000 personnes (29). Il est entouré de plusieurs terrains de jeux et d'entrainement. En 1935 a été créée une piscine judicieusement organisée (petit et grand bains).

La pratique de ces divers sports a les plus heureux effets sur la santé des ouvriers ; d'autre part, il y a là une saine et intéressante occupation que presque toutes les grandes entreprises se sont efforcées de procurer à leur personnel (30).

En dehors de ces sports, dont certains tout au moins sont assez violents, ont été prévus, dans quelques entreprises, des divertissements plus calmes. Le Usines de Sochaux ont, depuis 1929, une société de jardinage et depuis 1930 une société de pêche.

Mais, outre ces organismes mis à la disposition des ouvriers et de leurs familles pendant leurs brefs loisirs quotidiens et hebdomadaires, il a fallu aussi prévoir toute une organisation pour les loisirs annuels plus prolongés : congés payés des ouvriers, vacances scolaires des enfants.

En dépit de tous les efforts faits pour améliorer

1932, 1937, sélectionné aux Jeux Olympiques de Los-Angelès en 1932 ; Zigan, champion de France 1931, 1932, 1936, vainqueur Farnce-Amérique à Chicago.

(29) 4.000 Places couvertes assises, 2.000 places couvertes debout, 6.000 places à la pelouse.

(30) Etablissements Michelin, Etablissements Schneider, Blanchisserie de Thaon, etc.

l'habitation ouvrière, beaucoup de logements sont encore insalubres, et, pour les enfants qui y vivent toute l'année, des vacances au grand air sont indispensables. Elles leur permettent de reprendre des forces et de se maintenir ensuite en aussi bonne santé que possible dans un milieu malsain. Même pour les enfants bien logés, le changement d'air ne peut avoir que les plus heureux résultats, après le travail de l'année, travail scolaire, et aussi, travail en usine.

Depuis longtemps, les industriels se sont préoccupés de procurer à leurs apprentis la possibilité de passer des vacances agréables, en même temps que profitables pour leur santé. La Surintendante qui a tout spécialement dans ses attributions la surveillance de la santé physique et morale des apprentis, a, naturellement, assumé la tâche de l'organisation de ces loisirs. Elle décharge la mère de famille d'une surveillance parfois bien difficile, et évite, aux petits comme aux plus grands, les dangers de la rue et les mauvaises fréquentations. Elle leur assure une villégiature aussi en rapport que possible avec leur état de santé et qui ne peut que leur être très salutaire.

La Surintendante fait en effet examiner les enfants et les apprentis, avant de décider s'ils vont faire partie de la colonie de vacances organisée. Si le médecin a indiqué, pour certains d'entre eux, un séjour dans une localité autre que celle choisie, elle en avertira les parents et la Direction de l'usine, pour que, s'il y en a la possibilité, l'enfant puisse bénéficier du séjour conseillé. Elle interviendra également si, pour d'autres, un séjour plus prolongé semble nécessaire.

Lorsque l'entreprise ne possède pas de colonie de vacances, c'est à la Surintendante que revient le soin de se mettre en rapport avec les diverses œuvres de colonies de vacances, comme elle le fait pour toutes les

autres œuvres dont le concours lui semble opportun dans tel ou tel cas. Même lorsque l'entreprise possède un centre de vacances, elle effectue ces démarches pour placer les enfants qui ne pourraient, sans inconvénient, y être envoyés. Le général Appert dit (31) que la Surintendante des usines Als Thom (St-Ouen), après avoir fait examiner les apprentis, les dirige vers les centres de camping organisé par le Groupement des Industriels de la Région Parisienne. La C.P.D.E., lorsqu'en 1927, elle a organisé des colonies de vacances, a préféré, plutôt que d'acquérir un domaine, s'adresser à des œuvres privées : elle jugeait qu'un centre unique ne conviendrait pas à tous les tempéramments. Les Réseaux de chemins de fer ont, en général, fait l'acquisition d'une maison de campagne qui, en été, sert de colonie de vacances : St-Pol dans le Nord, Enweig dans le Sud-Ouest, La Meilleraye (Vendée) dans l'Ouest. Cette solution permet en outre d'envoyer dans ces maisons « les enfants qui auraient besoin, en cours d'année, d'un séjour au grand air, ou bien qu'une maladie, ou le décès de leur mère, privera brusquement des soins nécessaires » (32). Mais ces maisons ne peuvent recevoir qu'un nombre d'hôtes assez restreint et des colonies de vacances sont en outre organisées ici ou là, chaque année. Dans cette même allocution, M. Dautry indique que, l'année précédente, une colonie à Port-Blanc, près de Dinard, avait réuni une centaine d'apprentis du Réseau de l'Etat. Tout dernièrement, il a été organisé une colonie à Corps-Nuds (Ille-et-Vilaine) (33).

---

(31) *Bull. de l'Assoc. des Surint. d'Usine de* 1931 : Rapport à l'Assemblée des Surintendantes de 1931.

(32) Raoul Dautry : Allocution prononcée à l'Association fraternelle des Chemins de Fer Français, janvier 1930.

(33) Renseignement communiqué par M^lle^ Bodin, Surintendante au Service Social de la S. N. C. F., à Rennes.

Dans certaines usines, ces colonies de vacances ont une grande importance. Aux Usines de Sochaux, le Département Social organise l'été, en montagne, des colonies de vacances pour 1.200 enfants.

En dehors des vacances des enfants, la Surintendante a eu aussi à s'occuper de celles des parents. Bien des ouvriers sont venus lui demander des renseignements à l'occasion des congés payés : itinéraires, lieux de villégiature, prix des hôtels, etc...

Enfin, après ces loisirs, malgré tout assez brefs, la Surintendante continue encore à agir en faveur de l'ouvrier lorsqu'il quitte définitivement l'usine et prend sa retraite. Elle lui indique les démarches à effectuer pour obtenir une *retraite,* retraite des assurances sociales, retraite accordée par l'entreprise, retraite des vieux travailleurs ; s'il n'a pas de famille elle se met en rapport avec les œuvres susceptibles de lui venir en aide, le signale à l'Assistante Sociale de son quartier, etc. Au cas où il ne peut, ou ne désire pas rester seul chez lui, elle le fait entrer dans une maison de retraite. Si l'ouvrier n'a pas les ressources nécessaires pour entrer dans la maison à laquelle elle songe, la Surintendante s'efforce d'intéresser à son sort le chef d'entreprise. Certains grands établissements ont d'ailleurs avec des maisons de retraite des accords analogues à ceux qu'ils passent avec des sanatoria où des hôpitaux : c'est le cas de la Société Peugeot. D'autres possèdent même des maisons de ce genre à l'usage de leurs vieux ouvriers : une propriété de 25 h., le Domaine de la Gorge Noire, située sur le bord de la Méditerranée, a été acquise dans ce but, le 14 août 1925, par la Compagnie du P.L.M.

Mais il ne suffit pas de passer en revue toutes ces interventions possibles de la Surintendante, pour avoir

de son rôle une idée exacte. Il n'y a là qu'un des côtés de son activité, le plus visible, sans doute, mais non le seul, ni même, semble-t-il, le plus important. Outre ce « côté technique » de son activité, il faut envisager en quelques mots son *rôle social* dans le monde moderne..

A l'intérieur de l'entreprise, la Surintendante joue le rôle de conciliatrice, mais c'est surtout par la sollicitude qu'elle met à adoucir les conditions du travail, à veiller constamment au bien-être des ouvriers et de leurs familles, qu'elle contribue à diminuer la haine et la lutte des classes. Ce souci constant que l'ouvrier voit apporter à la préservation de sa santé et de celle de ses enfants, à l'amélioration de son logement, à l'organisation de ses loisirs, lui montre que, pour le patron, il n'est pas seulement un « instrument de production » mais un collaborateur, en quelque sorte, qu'il veut aider à vivre dans la dignité et le bonheur.

La Surintendante, chargée de mettre à exécution les intentions bienveillantes de l'industriel qui, le plus souvent, n'a ni les loisirs ni les capacités nécessaires pour y procéder lui-même, explique aux ouvriers les raisons pour lesquelles celui-ci ne s'en occupe pas en personne. C'est elle qui fait connaître à la Direction les misères cachées, les cas particuliers pour lesquels il faut une aide spéciale, venant s'ajouter à celle procurée par les organismes qui s'adressent à tous.

M. Raoul Dautry a dit (34) : « l'irritabilité de la classe ouvrière a, il faut bien le reconnaître, des causes plus profondes que le problème des salaires, elle naît souvent de mille petites causes, parmi lesquelles le mauvais outil, le mauvais commandement, la mauvaise santé, le mauvais logement, ont une grande place. Sa

(34) Raoul Dautry : Allocution aux Médecins du Réseau de l'Etat, 17 novembre 1929.

guérison est une question de satisfaction des besoins instinctifs de l'homme : santé, sécurité et dignité de la vie, joie au travail et dans les loisirs ». Or, c'est précisément le rôle de la Surintendante de découvrir ces besoins et les moyens de leur donner satisfaction. La Surintendante travaille donc à guérir l'irritabilité de la classe ouvrière, et, par suite, la haine des classes dont cette irritabilité favorise l'éclosion.

Il est si vrai que l'amélioration de la situation matérielle et morale des ouvriers et de leurs familles assure le maintien de l'ordre social, que les partisans de la lutte violente contre le patronat s'efforcent de détourner les ouvriers des œuvres sociales créées par les patrons. Dans le numéro de novembre 1930 du « Secteur Electrique », organe du Syndicat des employés et contremaîtres des secteurs électriques de la région parisienne, nous trouvons cette phrase : « Nous devons mettre en garde nos camarades contre le bureau d'aide sociale de la Compagnie (C.P.D.E.) ...car, en définitive, l'aide sociale a pour but de travailler à la collaboration des classes. »

Ce mot d'ordre donne une idée des difficultés que, dans certains milieux, rencontre parfois la Surintendante. Elle ne doit pas se laisser décourager, et si, du côté des ouvriers, elle a parfois des désillusions, car il est bien difficile de changer la mentalité d'adultes, elle a toujours l'espoir de contribuer, dans les années à venir, à l'avènement de la paix sociale, en formant les apprentis dont elle est spécialement chargée.

Quoi qu'il en soit, la Surintendante doit faire porter tous ses efforts vers la création d'une atmosphère de confiance, de sympathie, d'estime mutuelle entre l'ouvrier et le patron. En même temps qu'elle travaille à supprimer les raisons de mécontentement que peuvent avoir les ouvriers, elle leur fait comprendre toute l'éten-

due des mesures prises en leur faveur, elle leur montre les facilités qui leur sont accordées pour s'élever, pour leur donner des jouissances intellectuelles, leur ouvrir l'accès à la propriété. Les adversaires de la paix sociale s'efforcent de convaincre les travailleurs qu'ils sont malheureux, la Surintendante leur apprend à tirer parti de ce qu'ils ont, à vivre dans le bonheur, et aussi dans l'espoir des améliorations qui, chaque jour, interviennent. Elle leur fait prendre patience en attendant. car les changements à vue ne se font qu'au théâtre.

Elle aide à la compréhension mutuelle de l'industriel et des ouvriers, travaille à supprimer les griefs de ceux-ci contre la société. Elle est donc bien, comme le disait déjà en 1921 M. René Doumic, « entre la classe ouvrière et la notre, le meilleur agent de liaison, la marraine élue de la paix sociale » (35).

---

(35) René Doumic, de l'Académie Française : Rapport sur le Prix de Vertu lu à la séance publique du 1er décembre 1921.

CHAPITRE III

Vues d'avenir sur le rôle social de la Surintendante

Tout ce qui touche au domaine social est en perpétuelle évolution ; il est à prévoir que l'institution des Surintendantes ne fera pas exception à la règle, et subira certainement de sensibles modifications.

Celles-ci toucheront-elles au rôle de la Surintendante tel qu'il vient d'être exposé ? Nous avons vu que ce rôle de la Surintendante n'était nullement réglementé, et était même impossible à réglementer dans ses détails. L'impression d'ensemble qui se dégage de cette étude est que la Surintendante emploie tous ses efforts à l'amélioration des conditions de vie des ouvriers et de leurs familles et à la compréhension mutuelle du patron et des ouvriers dans une atmosphère de confiance et de franchise, les moyens que chacune d'elles utilise pour arriver à ce but étant variables en fonction de nombreux facteurs.

Or, dans ses grandes lignes, ce but ne parait pas devoir subir de modifications. Sans doute, au fur et à mesure que des besoins nouveaux se feront jour, la Surintendante s'adaptera à ces besoins, et aux conditions nouvelles d'existence qui pourront en découler, mais

il n'y a là rien que de très normal. Sa tâche a toujours demandé, de sa part, beaucoup de souplesse dans l'adaptation aux circonstances nouvelles.

Il est toutefois curieux de noter que les attributions ainsi reconnues à la Surintendante, sont toutes proches de celles dévolues par la Charte du Travail du 4 octobre 1941 aux Comités Sociaux qu'elle crée. Ceux-ci tendent à mettre en rapport patron et ouvriers. Ils ont des attributions d'ordre professionnel qui, entre autres questions, ont trait à la formation professionnelle : apprentissage, cours de perfectionnement, etc., à l'étude et à l'application des mesures relatives à l'hygiène et à la santé des travailleurs. Ils ont également des atributions d'ordre social et familial qui mettent à leur charge l'étude et la réalisation des mesures propres à améliorer le bien-être de leurs membres : lutte contre le chômage, entr'aide, assistance, assurances ; et les conditions d'existence des familles : habitations, jardins, loisirs, sports, arts, culture générale, etc.

Ces attributions conférées aux Comités Sociaux correspondent sensiblement à celles dont est chargée la Surintendante à l'intérieur et à l'extérieur de l'usine.

Il semble que, dans l'intérêt du but identique poursuivi par les Comités Sociaux et les Surintendantes, il serait profitable que ces deux organismes coordonnent leurs efforts, et qu'une place soit réservée à la Surintendante dans le Comité Social (1), ou tout au moins, à côté de ce comité social, qu'il s'agisse d'un comité social d'établissement (2), ou même d'un comité social par famille professionnelle ou profession (local, régional, national).

---

(1) Vœu émis à l'Assemblée des Surintendantes de 1942.

(2) Les entreprises employant un nombre d'ouvriers supérieur à cent doivent, obligatoirement, posséder un comité de ce genre.

La Surintendante pourrait être « l'agent d'exécution » de ce Comité Social, dont elle connaitrait ainsi exactement les désirs. Elle serait également souvent pour lui un « agent d'information », attirant son attention sur les besoins qui se font jour dans tel ou tel domaine et l'éclairant sur les moyens propres à y donner satisfaction et les possibilités pratiques de réalisation des idées et des vœux qu'il émet.

La Charte du Travail parait d'ailleurs prévoir implicitement cet appel à la Surintendante, puisque, dans son art. 30, elle déclare que le comité social « peut s'adjoindre, pour leur confier sous sa responsabilité un rôle d'étude ou d'action, des commissions mixtes constituées en totalité ou en partie hors de son sein. Les membres de ces commissions sont choisis... parmi les personnes qualifiées par leur activité ou leur compétence sociales ». La Surintendante semble être le type même de ces personnes spécialement qualifiées pour agir en liaison avec le Comité Social.

Cette liaison des Surintendantes avec les Comités Sociaux augmenterait leurs moyens d'action et permettrait la mise en commun de nombreuses expériences personnelles. Cet échange de vues, toujours très profitable, le serait particulièrement dans ce cas, puisque les expériences dont il s'agit se rapporteraient à des établissements d'une même famille professionnelle, et qui, par conséquent, se trouvent, à un moment donné, placées dans des conditions assez voisines.

Elle constituerait également un premier pas vers une nouvelle organisation de la profession des Surintendantes, et une modification de leur situation juridique.

Dans celles où le personnel est inférieur à ce chiffre, toute liberté est laissée aux intéressés, qui peuvent donc, s'ils le désirent, en constituer également un.

DEUXIÈME PARTIE

Situation juridique de la Surintendante

La Surintendante existe en France depuis environ vingt cinq ans, et, cependant, en dehors du décret réglementant le diplôme (1) qu'elle doit posséder, aucun texte ne s'est préoccupé d'elle. Le Parlement l'a totalement ignorée ; les Tribunaux en ont fait autant. Cette abstention est d'ailleurs tout en sa faveur : s'il ne s'est pas élevé de difficultés nécessitant l'intervention de la justice, c'est que la Surintendante répondait vraiment à une nécessité, qu'elle a su remplir avec tact la mission qui lui était confiée, et que l'industriel a su s'entendre avec elle pour lui en faciliter l'accomplissement : qu'en un mot, la Surintendante a vraiment été un élément de paix et de concorde dans l'usine. Cette pénurie de bases légales et judiciaires n'en est pas moins fort gênante lorsqu'il s'agit de définir en droit la situation de la Surintendante.

Il faut alors partir des faits, et, voyant ce qui se passe dans telle circonstance déterminée, en déduire,

(1) Décret du 18 février 1938. Arrêté du 20 juin 1938.

par exemple, la catégorie dans laquelle rentre le contrat unissant la Surintendante à son employeur. Cette méthode est la seule possible en la matière, et c'est avec son aide que seront étudiés en deux chapitres, les rapports professionnels de la Surintendante avec tous ceux qui l'entourent : industriel et ouvriers. Il conviendra également de dire un mot sur ses relations avec des organismes étrangers à l'entreprise, mais qui ont à intervenir à l'occasion du fonctionnement du Service Social dans cette entreprise : préfectures, mairies, dispensaires, inspection du travail, etc.

CHAPITRE PREMIER

Rapports de la Surintendante avec le chef d'entreprise

I. — La Surintendante appelée par un industriel pour créer, diriger et surveiller les œuvres sociales dans son usine, met son activité au service de cet industriel. Par quel contrat ces deux parties se trouvent-elles liées ? Il existe plusieurs sortes de contrats comportant pour une des parties la mise de son activité au service de l'autre : lequel de ces contrats passe la Surintendante ? Est-ce un mandat ? un louage d'ouvrage ? un contrat de travail ?

A) Il est possible, et à première vue, d'écarter l'hypothèse de la Surintendante mandataire. Sans doute, et contrairement à ce qui se passait en droit romain, nous admettons aujourd'hui le mandat salarié, ce n'est donc pas la rémunération du travail de la Surintendante qui fait rejeter l'existence d'un mandat. C'est plutôt la nature des actes accomplis par elle qui vient apporter un argument en faveur de notre opinion. Le mandataire a pour fonction propre d'accomplir des

actes juridiques (1) pour le compte de son mandant, or, ce n'est pas là la caractéristique du rôle de la Surintendante qui semble bien plutôt accomplir des actes matériels, des actes d'exécution. « Pour être considérée comme un mandataire, la personne qui agit doit avoir, et elle seule, la volonté d'accomplir cet acte juridique » (2). Celui qui est chargé des faits matériels ne peut se prévaloir de la qualité de mandataire. La Surintendante qui s'entremet entre l'industriel et un entrepreneur chargé de construire une salle de théâtre ou une crèche, n'est pas mandataire, si elle se charge seulement de transmettre un message d'une partie à l'autre ; mais elle peut aussi recevoir un véritable mandat du chef d'entreprise dans ce cas bien déterminé, mandat de négocier l'achat du terrain, par exemple, ou de conclure un accord avec l'entrepreneur (3). L'existence d'un mandat dans un cas précis, n'entraine pas pour autant, pour la Surintendante, et pour tous les actes journaliers, la qualité de mandataire « il est fréquent qu'un mandat coexiste avec un louage de services, car rien n'empêche un locateur de services de recevoir des mandats de son employeur pour certains actes juridiques » (4). Il semble que, dans le cas de la Surintendante, la qualité de mandataire, si elle peut dans certaines circonstances lui appartenir, n'est pas celle qui caractérise sa situation juridique.

---

(1) Planiol et Ripert : *Traité élémentaire de Droit Civil*, t. II, 1931, n° 2.231. *Traité de Droit Civil*, t. XI, p. 765.

(2) J. Lescudier : *Notion juridique de salarié*. Thèse, Paris, 1931.

(3) Pour MM. Baudry, Lacantinerie et Wahl, t. II, *Contrat de* louage, la représentation caractérise le mandataire, alors que, pour le locateur de services, elle n'est jamais qu'accessoire. Mais, pour M. Planiol : *Traité de Droit Civil*, t. XI, p. 765, « la représentation qui est la règle générale du mandat civil peut cependant en être écartée sans qu'il cesse d'y avoir mandat. »

(4) Savatier : *Traité de la responsabilité civile*, 1939, t. I, n° 302.

Pour M. Capitant, et alors que le louage de services absorbe toute l'activité du locateur, le mandat ne vise qu'un ou plusieurs actes bien déterminés : les fonctions multiples de la Surintendante ne paraissent pas devoir la désigner comme mandataire, car elles absorbent, et sans aucun doute, toute son activité.

Le deuxième critérium qu'il propose n'est pas, non plus, favorable à l'existence d'un mandat entre la Surintendante et l'employeur : le louage de services, dit-il nécessiterait une subordination du locateur de services, subordination que ne comporte pas le mandat. Or, il est bien certain, qu'en dépit de la grande liberté dont elle jouit dans l'exercice de ses fonctions, on ne peut dire que la Surintendante soit pleinement indépendante. Cette question de subordination va se poser particulièrement à propos du louage d'ouvrage qui, lui aussi, exclut toute dépendance.

B) La Surintendante peut passer avec l'industriel un contrat de louage d'ouvrage, louage d'industrie ou contrat d'entreprise (5) selon que l'on considère comme intellectuelle ou manuelle son activité, et prendre en charge la création et la bonne marche des œuvres sociales dans l'usine. Ce qui vient renforcer cette manière de voir, c'est qu'il n'est pas rare de rencontrer une Surintendante qui engage et paie elle-même le personnel nécessaire au fonctionnement des organismes créés : femme de ménage pour entretenir les locaux,

---

(5) *Cours de droit civil* (2e année), par M. Trasbot, professeur à la Faculté de Droit de Rennes : « le louage d'ouvrage est un contrat par lequel celui qui fournit ses services, bailleur de services, se charge d'effectuer une œuvre pour le compte d'autrui, client, moyennant une rémunération, et sans aucune subordination du bailleur de services à l'égard du client. Quand il s'agit d'un ouvrage matériel, on dit qu'il y a contrat d'entreprise, ...mais s'il s'agit d'un ouvrage intellectuel ...on peut parler d'un louage d'industrie dans le sens latin du terme.

professeurs de couture ou de cuisine, moniteurs de gymnastique, etc. La situation semble alors toute proche de celle de l'entrepreneur (charbonnier, résinier), qui, pour exécuter le travail dont il s'est chargé, engage et rémunère des aides.

Mais, dans ce cas de l'entrepreneur, celui-ci paie avec ses deniers les subordonnés qu'il s'adjoint, calculant leurs salaires de façon à se réserver un certain bénéfice sur le prix convenu avec son client. La Surintendante, au contraire, n'a pas à effectuer de tels calculs : son travail est rémunéré directement par le chef d'entreprise, et, lorsqu'elle paie son personnel, c'est avec l'argent que celui-ci lui a remis à cet effet. Sa situation est donc fort différente de celle d'un loueur d'ouvrage et la jurisprudence s'est prononcée nettement sur des situations analogues : un arrêt de Douai, du 25 juillet 1900 (6) déclare, en effet, que le fait pour un individu d'avoir dans une usine la direction et la surveillance d'un certain nombre d'ouvriers qu'il embauche, n'est pas exclusif de sa qualité d'employé, s'il effectue les paiements avec des sommes qui lui sont remises par le chef d'entreprise. C'est précisément la situation de la Surintendante qui est, pour ces paiements, cette direction, l'intermédiaire entre l'industriel et les employés dont il s'agit, mais n'a nullement traité à forfait pour la création et le fonctionnement d'un Service Social.

Il faut d'ailleurs avouer qu'une telle convention serait assez difficile à conclure. Comment une Surintendante, ignorant tout des conditions de vie de la population dont elle va s'occuper, pourrait-elle prévoir ce qui lui serait nécessaire pour établir les œuvres sociales dont le besoin se fait sentir ?

D'autre part, quand le chef d'entreprise estime-

(6) *S.* 1901-2-216. — *D.* 1901-2-155.

rait-il que le contrat est exécuté, et le Service Social organisé ? Se contenterait-il de quelques réalisations, ou attendrait-il de voir en pleine prospérité un ensemble complet d'œuvres sociales, ce qui, parfois, serait fort long, car, surtout dans ce domaine social, il ne faut agir que lentement et avec prudence. Il suffit de considérer la définition du louage d'ouvrage, contrat par lequel celui qui loue ses services s'engage à effectuer une œuvre pour le client, moyennant rémunération, et sans aucune subordination, pour voir que ce n'est pas ce contrat que conclut la Surintendante.

Cette question de la subordination va permettre d'écarter l'existence d'un contrat de louage d'ouvrage; c'est, en effet, toujours en se référant à l'existence ou à l'absence d'un droit de contrôle et de surveillance sur l'exécution du travail, que la jurisprudence a qualifié les contrats dont la nature soulevait des difficultés (7). La Surintendante est certainement très indépendante, elle n'est soumise, peut-on dire, à aucune obligation horaire, car, en dehors de quelques heures de présence à sa permanence, chaque semaine, elle n'assure aucun service à heure fixe. D'un autre côté, il est certaines de ses activités dans lesquelles l'industriel n'a aucun pouvoir d'immixtion. Si la Surintendante estime à propos de conseiller à une ouvrière d'envoyer sa fille apprendre tel métier dans tel atelier qu'elle lui recommande, si elle lui donne son avis sur la manière à employer avec un enfant difficile, l'industriel n'a pas à intervenir.

Mais il est des cas où il a son mot à dire, et où la Surintendante ne peut, en toute indépendance, prendre une décision ; ce pouvoir de surveillance de l'in-

(7) Pau, 1er juin 1896. *S.* 1897-2-308. Poitiers, 22 mars 1892. *D.* 1893-2-493. *Civ.* 6 août 1902. *S.* 1903-1-174. *Rég.* 4 mars 1903. *S.* 1905-1-471. *Rég.* 23 février 1927. *S.* 1928-1-95. *Civ.* 17 mars 1937. *S.* 1937-1-212.

dustriel a une sanction : lorsqu'il est mécontent des services de la Surintendante, il peut la prier de cesser ses fonctions. Les cas de désobéissance formelle sont d'ailleurs plus théoriques que pratiques : l'industriel s'en remet généralement à elle du soin de découvrir les besoins auxquels il faut subvenir, et de réaliser les organismes propres à améliorer l'état de choses existant. La Surintendante qui, par le simple fait que l'industriel a demandé ses services, se rend compte qu'il veut vraiment faire œuvre sociale, pensera toujours que, pour s'opposer aux réalisations qu'elle envisage, il a une raison sérieuse, et qu'elle doit respecter. Enfin, et si, par hasard, une Surintendante estimait devoir aller à l'encontre de la volonté du chef d'entreprise, il y aurait bien souvent pour elle impossibilité à le faire, en raison de l'insuffisance de crédits. Une Surintendante qui jugerait indispensable l'établissement d'une crèche dans une usine employant un très nombreux personnel féminin, par exemple, et qui rencontrerait, par exception, une opposition systématique de la part de l'industriel, ne pourrait, en général, passer outre, et en organiser une, en raison du manque de ressources.

Si, au contraire, il y avait prise en charge du Service Social de l'usine par la Surintendante, elle pourrait établir telle œuvre qu'elle juge à propos, sans avoir à en référer à personne : l'industriel n'aurait aucun droit de regard sur les moyens par elle employées pour arriver à la création de ce Service Social. Ce n'est qu'ensuite, que, en présence des résultats, il pourrait, si les réalisations ne lui semblent pas répondre à celles prévues au contrat, refuser d'accepter la prestation ainsi fournie, et s'abstenir d'exécuter la contre-prestation convenue, i. e. de rémunérer cet ouvrage. Dans

le contrat d'entreprise, en effet, les risques sont pour l'entrepreneur (8).

Supposons que, dans cette hypothèse, une Surintendante qui s'est chargée de créer un ensemble d'œuvres sociales, n'arrive pas à les mettre sur pied : que personne ne viennen la consulter à sa permanence, qu'elle n'arrive pas à organiser une cantine ou une bibliothèque, qu'elle échoue dans ses tentatives en vue de former une société de sports ou de musique, elle n'aurait droit à aucune rémunération. Ce n'est certainement pas ainsi que les choses se passent dans le cas de la Surintendante, elle est payée, non d'après les réalisations mises sur pied, mais en raison du temps (nombre de mois) consacré, avec ou sans résultat, à l'organisation de ces œuvres sociales. Pour M. Planiol, cette dernière considération suffirait, à elle seule, à écarter le louage d'ouvrage, car il estime que c'est le mode de rémunération, au temps ou aux pièces qui caractérise le contrat (9) et il faudrait aussitôt qualifier le contrat qui unit la Surintendante au chef d'entreprise : contrat de travail. Sans se baser uniquement sur cette raison, il faut bien reconnaître que c'est là la solution qui semble la meilleure.

C) « Le contrat de travail est, en effet, un contrat par lequel le bailleur de services, ouvrier, domestique, employé, s'engage à faire une série indéfinie de travaux pour le compte d'autrui, le patron, sous sa surveillance et moyennant une rémunération forfaitaire,

---

(8) La Surintendante pourrait, il est vrai, en raison de l'éventualité de ces risques, parfois très lourds, présenter à l'industriel des plans qu'elle ne mettrait à exécution qu'une fois acceptés par lui.

(9) Le critère est rejeté par la jurisprudence et la majorité des auteurs, en raison des inconvénients qu'il entraine dans la pratique, notamment pour les travailleurs à domicile et à la pièce qui, dans ce cas, ne bénéficieraient pas de la législation ouvrière. Capitant et Cuche : *Précis de législation industrielle*, p. 164.

appelée salaire, traitement ou gages » (10). L'accord conclu entre la Surintendante et l'industriel semble s'adapter parfaitement à cette définition.

L'engagement de la Surintendante porte, sans aucun doute, sur une série indéfinie de travaux. C'est à elle qu'incombe le soin de voir quelles innovations peuvent être introduites, pour améliorer la condition des travailleurs, de réaliser ces projets, et d'assurer le bon fonctionnement des organismes créés, sans jamais cesser de chercher les perfectionnements à apporter et de veiller au bien-être de tous. Il ne s'agit pas seulement, pour elle, de tirer d'affaire, de réadapter à la vie normale, telle famille désorganisée par le chômage, la maladie, ou quelqu'autre catastrophe, comme un médecin soigne un malade jusqu'à sa guérison ou non, ou un avocat assiste son client jusqu'au prononcé d'une décision définitive. Ce que l'industriel attend d'elle, c'est une présence et une vigilance continuelles qui, au fur et à mesure qu'elles se présenteront s'efforceront de porter remède à toutes les misères, au fur et à mesure qu'ils surgiront feront tout leur possible pour donner satisfaction aux besoins des ouvriers.

Dans l'exercice de cette activité qui entraine donc une rémunération forfaitaire, non influencée par les résultats obtenus, la Surintendante n'est pas pleinement indépendante. Si, en fait, elle est entièrement libre des moyens qu'elle emploie pour organiser le Service Social, il n'en reste pas moins que le chef d'entreprise a toujours un droit de regard. La jurisprudence admet parfaitement que ce n'est pas parce que l'employeur n'use pas de son droit de surveillance que la nature du contrat s'en trouve modifiée. La Cour d'Appel de

---

10) M. Trasbot, professeur à la Faculté de Droit de Rennes : *Cours de législation industrielle.*

Dijon, le 9 février 1932 (11) a décidé qu'on ne saurait entendre que le contrat de travail « implique nécessairement une surveillance et une direction effectives, qu'il suffit que le travailleur soit soumis à l'autorité du maître, en ce sens que celui-ci soit en droit de lui donner des ordres, et qu'ainsi sa liberté ne reste pas entière ».

Peu importe que ce maître soit ou non apte à diriger l'exécution du travail dont il s'agit, l'employeur reste le patron, et quels que puissent être les résultats de son intervention, le locateur de services est bien un employé, du moment qu'il est dans l'alternative d'obéir ou de cesser ses fonctions. La Surintendante peut très bien se trouver dans cette alternative : elle est une technicienne du Service Social, mais si l'industriel juge bon de lui donner un ordre, elle doit, sous peine de se voir obligée d'abandonner son poste, exécuter cet ordre, alors même qu'en raison du manque de connaissances sociales du patron, l'ordre émanant de lui est susceptible d'entraîner des répercussions désastreuses. Une Surintendante qui entre dans une usine où n'existe aucun Service Social doit agir prudemment, faire connaissance avec les ouvriers et gagner leur confiance, avant de créer crèche, bibliothèque, cantine, foyer, etc. Un industriel qui voudrait que, du jour au lendemain, toutes ces œuvres fonctionnent dans son usine, commettrait une lourde erreur. Si la Surintendante n'arrivait pas à le convaincre des inconvénients d'une telle organisation du Service Social, elle devrait certainement quitter l'usine, ou organiser toutes ces œuvres. Le droit de direction et de surveillance appartient donc, sans aucun doute, à l'industriel même lorsqu'il n'a aucune des connaissances techniques de son subordonné.

---

(11) *D. h.* 1932-210.

On ne peut nier, cependant, que les fonctions de la Surintendante, pour être exercées avec profit, nécessitent, chez celle-ci, une certaine indépendance, notamment en ce qui concerne les conseils qu'elle donne aux ouvriers et à leurs familles, le « service social des cas individuels », que, bien que placée à la tête d'un service social collectif elle assure également.

La profession de la Surintendante, présentant ce caractère d'indépendance, n'y a-t-il pas dans cette indépendance un obstacle à l'existence entre l'industriel et elle, d'un contrat de travail ? La réponse ne semble pas douteuse. En effet, la jurisprudence ayant eu à déterminer la mesure dans laquelle une compagnie de chemins de fer répondait du préjudice causé par son médecin (art. 1384, par. 5 c. c.), a pris nettement position, et déclaré la compagnie responsable du moment qu'il ne s'agissait pas d'un manquement à l'exercice technique de la médecine (12). De ce que le médecin pouvait engager la responsabilité d'un tiers, on en a conclu qu'il lui était subordonné, puisque le droit de surveillance et de contrôle est une condition indispensable pour l'application de l'art. 1384, par. 5, et pouvait par conséquent être un salarié. Des décisions ultérieures déclarent ouvertement l'existence d'un contrat de travail liant un médecin à un tiers, diplômé ou non, notamment à propos d'une indemnité de congédiement (13) ou de l'application de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail (14). Or, s'il est une profession qui exige, chez celui qui l'exerce, une grande indépendance, c'est bien celle de médecin. Si donc la jurisprudence ne s'est pas laissée arrêter par la considération de cette indépendance, et a jugé qu'un méde-

(12) Cour de Pau, 30 juin 1913. *D.* 1915-2-49.
(13) Trib. de la Seine, 24 mai 1921.
(14) Cour de Limoges, 25 octobre 1932. *D.* h. 1932, p. 579.

cin pouvait sans difficulté passer un contrat de travail, cette même considération ne met nullement obstacle à l'existence entre la Surintendante et le chef d'entreprise d'un tel contrat.

La situation sociale de la Surintendante ne constitue pas non plus un empêchement. La situation sociale du locateur de services est, en effet, impuissante à entrainer une modification de la nature du contrat conclu. La constatation de la possibilité pour le médecin de passer un tel contrat suffit à le prouver. Il ne faut pas oublier que ce ne sont pas seulement les ouvriers manuels qui s'engagent au moyen d'un contrat de cette espèce, mais aussi les employés et, notamment, les employés supérieurs : directeurs techniques, ingénieurs (15), etc. La situation de la Surintendante apparait toute proche de celle de ces employés. L'arrêt de Chambéry dispose : « Attendu que Frevet est ingénieur chimiste, et que c'est principalement en raison de ses connaissances techniques qu'il a été appelé à la direction de l'usine d'Arbine — que pour ces motifs, l'engagement de Frevet dot être considéré comme un louage de services régi par les dispositions de l'art. 1780 c. c. ». Ces employés appelés à la direction d'un service en raison de leurs connaissances techniques sont toujours liés à l'industriel par un contrat de louage de services. Or, dans une usine, le département social est un service comme un autre (16) et il n'y a aucune raison pour que la personne placée à la tête de ce service, et qui, d'ailleurs, porte parfois effecti-

---

(15) Chambéry, 8 février 1900. *D.* 1900-2-503. *Ch. civile,* 9 janvier 1928. *D. h.* 1928-153.

(16) M. Levy Falco (*Les auxiliaires sociales,* thèse 1928) dit qu'aux six fonctions essentielles de toute entreprise, telles qu'énumérées par Henry Fayol, p. 9 et suivantes de *L'Administration industrielle et générale,* fonction technique, commerciale, financière, de sécurité, de

vement le titre de chef de service (17) soit autrement traitée qu'un ingénieur ou un chef de publicité, par exemple.

Les conditions d'existence et de validité du contrat que conclut la Surintendante, sont donc celles du contrat de travail : cause, objet, consentement. Il n'y a rien de spécial à signaler. Il suffit de noter le cas où une femme mariée veut entrer dans une entreprise en qualité de Surintendante. Dans ce domaine du choix d'une profession, même depuis la loi du 18 février 1938, la capacité de la femme mariée subit des restrictions. Sans doute, lorsque le mari est hors d'état de manifester sa volonté (18) par suite d'absence, d'interdiction, de condamnation à une peine criminelle, et que la qualité de chef de famille passe à la femme, ainsi que lorsqu'elle est séparée de corps, la femme mariée peut librement conclure un contrat de travail. Dans le cas où les deux époux vivent ensemble, le mari étant en état de manifester sa volonté, il est encore certain que la femme a le droit de choisir une profession et de l'exercer immédiatement, mais alors, son mari a un droit d'opposition. Au cas où le tribunal, statuant en chambre de conseil, le mari appelé, et le Ministère Public entendu, reconnaît le bien-fondé de l'opposition, justifiée par l'intérêt du ménage ou de la famille, et la valide, cette opposition devient une cause de nullité du contrat de travail intervenu entre la femme et un employeur. Pour ce qui est de la preuve du contrat ainsi conclu, les témoignages et présomptions sont admis dans les mêmes conditions et suivant

---

comptabilité, administrative, il faut aujourd'hui ajouter la fonction sociale.

(17) Aux Usines Renault (Boulogne) la Surintendante qui dirige le Service Social est appelée : chef du Service d'Assistance Sociale.

(18) Il ne peut alors pratiquement s'opposer.

les mêmes restrictions que pour tous les contrats de travail.

Les effets produits par ce contrat sont également les effets normaux d'un contrat de travail. La constatation, dans la pratique, de ces effets, viendrait encore, s'il en était besoin, appuyer notre opinion relative à la nature de ce contrat.

On voit, en effet, que, par exemple, la rémunération touchée par la Surintendante en contre partie de son travail est imposée dans la cédule des traitements et salaires (loi du 31 juillet 1917), que la Surintendante bénéficie de la loi du 9 avril 1898 sur les accidents du travail, de celle du 5 avril 1928 modifiée depuis, sur les assurances sociales, lorsque son traitement ne dépasse pas le maximum prévu, que la Surintendante engage par son activité la responsabilité de l'industriel, que celui-ci lorsqu'il désire la voir cesser ses fonctions doit, à peine de dommages et intérêts, observer le délai congé, etc. Plusieurs de ces points vont d'ailleurs être repris, en étudiant les obligations du chef d'entreprise envers la Surintendante, puis celles de la Surintendante envers le chef d'entreprise.

II. — Le chef d'entreprise qui, par un accord avec une Surintendante s'est assuré ses services, doit lui verser la somme convenue en contre-partie de son travail.

A) Ce paiement doit être effectué dans les conditions ordinaires de paiement des employés, c'est-à-dire une fois par mois au moins. Le paiement de ce traitement est garanti par le privilège général de l'art. 2.001 c. c., et de l'art. 594 c. de com.

B) En dehors du salaire, l'industriel doit à la Surintendante les indemnités prévues par la loi en

cas d'accident du travail (loi du 9 avril 1898) et de maladie professionnelle (loi du 25 octobre 1919). Les conditions dans lesquelles ces lois sont applicables à la Surintendante sont celles du droit commun. L'industriel doit donc payer, sans qu'il y ait aucune faute de sa part, une indemnité correspondant aux frais médicaux et pharmaceutiques, et, en outre, une indemnité en argent, le cas échéant (incapacité de travail). La loi du 25 octobre 1919 s'applique à la Surintendante victime d'une des maladies désignées par le législateur comme maladies professionnelles. Le bénéfice de la loi de 1898 lui est accordé lorsque l'accident qui lui survient se produit dans les conditions visées par cette loi, c'est-à-dire, aux termes de l'art. 1 « par le fait du travail, ou à l'occasion du travail ».

Il est à noter seulement pour les accidents survenus à l'occasion du travail, qu'il faut entendre par là : ceux survenus sur le lieu du travail alors même que ce n'est pas l'accomplissement de ce travail qui a causé l'accident. Ce serait le cas de l'accident dont serait victime une Surintendante qui, par exemple, pour remplacer un ouvrier momentanément fatigué ou blessé prendrait sa place à la machine (19).

Le travail qui a causé la blessure n'est évidemment pas celui rentrant dans les attributions de la Surintendante. On peut également envisager le cas, tranché par la Chambre Civile, le 18 avril 1918 (20), à propos d'un ouvrier, de la blessure causée par la chute d'une bombe sur l'usine. Il faut aussi faire rentrer dans la notion d'accident du travail survenus « à l'occasion

---

(19) La chambre civile en a décidé ainsi le 10 juillet 1911, dans le cas d'un ouvrier qui, sans ordre, s'était rendu dans un atelier qui lui était interdit, et y avait esayé, par curiosité, une nouvelle machine.

(20) *D.* 1918-1-25.

du travail », certains accidents qui se produisent hors de ce lieu de travail.

Mais, dans le cas de la Surintendante, il semble assez difficile de déterminer nettement le lieu de travail, car les fonctions d'une Surintendante nécessitent de nombreux déplacements, qu'il s'agisse de visiter des familles, d'effectuer des démarches ou d'aller de l'un à l'autre des organismes (bibliothèque, terrain de sports, etc.), parfois assez éloignés, qui sont affectés aux œuvres sociales de l'usine. La solution à apporter parait être celle adoptée pour les voyageurs de commerce, pour lesquels la jurisprudence (21) établit une distinction suivant que la présence de la victime à l'endroit où s'est produit l'accident, était ou non motivée par une raison professionnelle; tout accident survenu au cours d'un déplacement n'entrainant pas forcément application de la loi du 9 avril 1898. Cette distinction étendue à la Surintendante entraine pour elle le bénéfice de la loi de 1898 toutes les fois que l'accident est survenu au cours d'un déplacement professionnel. Il s'agit donc simplement, lorsque, par exemple, la Surintendante fait une chute de bicyclette, de savoir si elle effectuait dans un but professionnel le déplacement ainsi interrompu.

Il est bien évident que s'applique toujours la réserve en vertu de laquelle, en cas de faute inexcusable de la victime, le tribunal apprécie s'il y a lieu, et dans quelle proportion, d'appliquer la loi de 1898. Cette faute inexcusable doit d'ailleurs être particulièrement lourde (22) « faute d'une gravité exceptionnelle dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait avoir son auteur, de

---

(21) *S.* 1921-1-369.

(22) *Ch. réunies,* 15 juillet 1941. *D.A.* 1941. *J.* 321.

l'absence de toute cause justificative, et se distinguant cependant de la faute intentionnelle ». La faute inexcusable peut aussi être le fait du patron, et, dans ce cas, entrainer une majoration de l'indemnité.

Pour faire face aux obligations souvent lourdes qui leur sont imposées par la loi, en réparation du préjudice subi par leurs employés, les patrons ont pris l'habitude de s'assurer. La charge de cette assurance leur incombe entièrement et ils ne peuvent, à peine d'amende, opérer aucune retenue sur les traitements en raison des frais que leur occasionne le versement des primes. Le recours à l'assurance constitue une garantie pour la victime qui agit directement contre l'assureur, et n'a pas à redouter l'insolvabilité du patron. Certaines entreprises accordent bénévolement des avantages particuliers venant s'ajouter aux indemnités prévues par la loi. C'est ainsi que la Surintendante des usines Peugeot bénéficierait, en cas d'accident, de mesures de faveur accordées par les administrateurs (23).

III. — Si le chef d'entreprise a des obligations à remplir envers sa Surintendante, celle-ci, de son côté, doit respecter certaines règles dans ses rapports avec lui. L'industriel doit réparer, dans la mesure du possible le tort qui peut résulter pour la Surintendante de son activité professionnelle, mais de son côté, cette dernière peut voir sa responsabilité engagée, et devoir au patron réparation du préjudice qu'elle lui cause.

A) Ce préjudice peut être direct. La réparation peut en être exigée par le chef d'entreprise, sans qu'il ait à prouver la faute de la Surintendante, lorsque celle-ci n'exécute pas l'obligation à laquelle elle est tenue par

(23) Renseignement communiqué par le Directeur du Département Social.

son contrat, et ce, en vertu de l'art. 1147 c. c. (24). Mais cette hypothèse d'inaction complète de la Surintendante qui, systématiquement, refuse de s'occuper du Service Social dont on l'a chargée est absolument théorique. En fait, aucune Surintendante ne s'abstiendra jamais totalement d'accomplir des actes de sa fonction, mais il se pourra qu'elle exécute maladroitement ces actes, ou fasse preuve d'une fâcheuse négligence, fautes que la victime devra alors prouver, et cause un dommage. En ce cas, sa responsabilité est encore mise en jeu, mais, cette fois, non plus sur le fondement de l'art. 1147 puisqu'elle exécute sa prestation, mais sur le fondement de l'art 1382 c. c., aux termes duquel tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer. Cette question de la réparation du préjudice causé joue, en général, sans difficulté, mais sur un point, on peut se demander si cet art. 1382 est bien le seul à appliquer, et si le droit pénal n'a pas, lui aussi à intervenir : à propos du secret professionnel. Ultérieurement il conviendra d'étudier la question du secret professionnel de la Surintendante à propos des confidences qu'elle reçoit du médecin ou des ouvriers, ici, il n'y a à envisager que le secret relatif aux modalités techniques de fonctionnement de l'usine, à sa situation financière, aux secrets de fabrication, etc.

La Surintendante qui a ses entrées un peu partout à l'usine, qui, d'autre part, et pour les nécessités de

---

(24) Art. 1147 : « Le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts, soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée, encore qu'il n'y ait aucune mauvaise foi de sa part. »

son service, peut se trouver avoir avec le chef d'entreprise des entretiens où bien des problèmes sont abordés, connait, par la force des choses, une foule de détails sur l'usine. Si cette Surintendante se rend coupable d'indiscrétions, et, même dans la meilleure des intentions, divulgue certains des faits ainsi venus à sa connaissance, il peut en résulter un préjudice grave pour son employeur. Les faits publiés peuvent sembler anodins, mais, pour le concurrent qui effectuera les recoupements nécessaires, ils sont peut-être précieux. La Surintendante est-elle seulement justiciable de l'art. 1382 c. c., ou peut-on, dans son cas, faire appel à l'art. 378 du Code Pénal ?

La question a son importance car, tandis qu'il faut, pour que joue l'art. 1382, l'existence d'un préjudice, ce préjudice n'est aucunement nécessaire à l'application de l'art. 387 c. c., article réeemment modifié qui dispose « les médecins, chirurgiens et autres officiers de santé, ainsi que les pharmaciens, les sages-femmes, et toutes autres personnes dépositaires par état ou profession, par fonctions temporaires ou permanentes des secrets qu'on leur confie, qui, hors les cas où la loi les oblige à se porter dénonciateurs, auront révélé ces secrets, seront punis d'un emprisonnement d'un mois à six mois, et d'une amende de 100 francs à 500 francs.

Ce texte parait n'avoir aucun rapport avec le secret auquel serait tenue la Surintendante, et cependant, elle pourrait fort bien être comprise dans les « personnes dépositaires par état ou profession », celles que la jurisprudence appelle les « confidents nécessaires ».

La Surintendante n'a-t-elle pas cette qualité de confident nécessaire lorsque, étudiant avec l'industriel les possibilités d'établissement de telle ou telle œuvre,

il lui fait part de sa situation financière, et cherche avec elle à concilier ses disponibilités avec son désir de réaliser un Service Social ? N'a-t-elle pas également cette qualité lorsque, visitant les ateliers pour y veiller à l'hygiène, étudiant les précautions à prendre pour éviter les accidents du travail, elle découvre un secret de fabrication, car, il ne faut pas l'oublier, le secret visé par l'art. 378 c. p. c'est non seulement le fait confié, mais aussi le fait surpris dans l'exercice d'une profession. Le tribunal civil de Pau, le 20 juin 1925 (25) déclare que celui qui est tenu au secret doit le garder « sur tout ce qu'il a pu voir, entendre, comprendre ou déduire dans l'exercice, ou, à l'occasion de l'exercice de sa profession ». C'est bien dans l'exercice de sa profession que la Surintendante a connaissance de ces faits, car, la surveillance des ateliers, notamment, rentre sans aucun doute dans ses attributions. Pourquoi d'ailleurs, si une difficulté surgissait, que ce soit à propos d'une révélation indiscrète de la Surintendante, ou d'un témoignage en justice, cet art. 378 c. p. ne serait-il pas mis en avant, puisque, le 23 décembre 1931, le tribunal correctionnel de la Seine (26) condamnait aux peines prévues à cet article un employé de la Banque de France ayant commis des indiscrétions au préjudice de cet établissement. Il s'agissait de la communication à un banquier privé, spécialisé dans les opérations internationales, de renseignements touchant aux opérations de la Banque en devises et en or, à la composition de son portefeuille de devises étrangères, etc., dont, chargé de tenir le compte des disponibilités à l'étranger, il avait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions. Le jugement déclare : « attendu que la disposition de cet article (378) qui

(25) *G. P.* 1925-2-723.
(26) *G. P.* 13-14 février 1932.

vise toutes personnes dépositaires par état ou par profession des secrets qu'on leur confie, est aussi large que possible, qu'investi d'une mission de confiance. l'inculpé était destiné à recevoir dans l'exercice de sa profession des secrets qu'il était nécessaire de lui confier, que cette nécessité constitue l'élément essentiel du délit... l'inculpé s'est incontestablement rendu coupable de l'infraction prévue par le texte visé ». Ce jugement a causé une certaine surprise, car si, jusque là, la jurisprudence reconnaissait bien la responsabilité civile des employés de banque à raison des indiscrétions par eux commises (27), elle leur avait toujours refusé la qualité de « confidents nécessaires ». Il n'est pas encore possible de dire si ce jugement fera jurisprudence, et si une extension de la notion de « confident nécessaire » se produira. On ne peut que le souhaiter, tout au moins pour la Surintendante. Sans doute la confiance la plus entière règne en général entre le chef d'entreprise et sa Surintendante, mais, même si les indiscrétions spontanées ne semblent guère à redouter, il reste toujours la question du témoignage en justice. Tant que ne lui sera pas reconnue la qualité de confident nécessaire, la Surintendante ne pourra, en droit, et sous peine de sanctions, refuser son témoignage. L'industriel, lorsqu'il sera certain que, de ce côté aussi, il peut-être tranquille, mettra plus facilement sa Surintendante au courant des conditions techniques, économiques et financières de la vie de l'entreprise. L'entente plus compréhensive qui en résultera ne pourra qu'avoir les meilleurs résultats sur l'œuvre commune à laquelle tous deux travaillent : la création d'un Service Social vraiment actif et prospère. En attendant l'industriel ne peut (et, en raison du carac-

(27) Paris, 1er mars 1924. *G. P.*, 28 mars 1924.

tère d'ordre public de l'obligation de témoigner en justice, cette mesure ne peut viser que les indiscrétions spontanées) qu'insérer dans le contrat de travail une disposition prohibant les indiscrétions. La sanction pourra être la rupture du contrat, ou, si l'industriel a obtenu l'autorisation de l'inspecteur divisionnaire du travail, l'application d'une amende.

En cette matière du secret professionnel, il semble que pourrait être institué avec profit un Conseil de l'Ordre des Surintendantes qui connaîtrait des difficultés se rapportant aux faits confiés ou surpris « dans l'exercice, ou à l'occasion de l'exercice de la profession ».

B) Le préjudice causé par la Surintendante à l'industriel, et dont, dans la plupart des cas, elle lui doit réparation, peut résulter d'une activité de la Surintendante occasionnant un dommage à une tierce personne. Si le chef d'entreprise est tenu de la réparation envers ce tiers, il subit à son tour un dommage, et, de ce dommage, la Surintendante doit l'indemniser. Cette hypothèse est-elle susceptible de se réaliser, et peut-on appliquer dans ce cas l'art. 1384 du code civil, en considérant l'industriel comme un commettant dont la Surintendante est la préposée ?

L'art. 1384, § 5, met à la charge du commettant la réparation du préjudice causé par son préposé, afin de donner au tiers victime toute sécurité quant à cette réparation, car « tout dommage accidentellement subi par un individu ou un groupe d'individus doit, dans une société bien construite, trouver une réparation assurée » (28). C'est pour donner à la victime cette assurance qu'elle obtiendra la satisfaction à laquelle elle a

(28) Savatier. *D. h.* 1931-9.

droit, et ne se heurtera pas à l'insolvabilité de l'auteur du préjudice, qu'a été établie la responsabilité du fait d'autrui.

1) Cette responsabilité du fait d'autrui a-t-elle lieu de s'appliquer dans le cas de la Surintendante ? Celle-ci réunit-elle les conditions nécessaires pour être préposée ? En général la détermination de la qualité de préposé se fait en se référant à deux notions : le libre choix, et l'existence d'un lien de subordination.

Il est évident que la condition de choix se trouve bien réalisée dans le cas de la Surintendante. Personne n'impose à l'industriel de prendre dans son usine telle Surintendante plutôt que telle autre. Sans doute, et à un moment donné, il peut se faire que de nombreuses entreprises soucieuses d'organiser un Service Social recherchent des Surintendantes, alors que le nombre des titulaires de ce diplôme est restreint, il n'en reste pas moins que ce choix limité suffit pour faire jouer l'art. 1384, § 5. Le Conseil de Préfecture de Marseille en a décidé ainsi le 8 décembre 1936, à propos du choix d'un médecin limité aux médecins reçus à un concours (29). Cette condition de choix se trouve également réalisée lorsque le préposé a été choisi par un autre que le chef d'entreprise, par exemple par un de ses employés ; ce choix indirect suffit. D'une manière générale, MM. Mazeaud (30) disent que « chaque fois qu'une personne fait exercer, ou même laisse exercer par une autre une fonction qui est dans son cercle d'activité, on peut dire qu'elle l'a choisie, elle ratifie la désignation faite par une autre en laissant agir la personne désignée ».

---

(29) *G. P.* 1937-1-395, également dans un cas de choix obligatoire. *S.* 1924-1-229 (*req.*, 24 janvier 1923).

(30) Mazeaud (L.et H.) : *Traité théorique et pratique de la responsabilité civile*, t. I, n° 880.

La condition de libre choix, ainsi entendue très largement, parait donc toujours réalisée dans le cas de la Surintendante. Le fait qu'un contrat est intervenu entre elle et le chef d'entreprise confirme d'ailleurs l'existence d'un véritable choix.

La deuxième condition exigée par la jurisprudence pour l'application de l'art. 1384, § 5 est l'existence d'un lien de subordination. Les arrêts mentionnent tous cette nécessité du droit de donner au préposé des ordres ou des instructions sur la manière de remplir les fonctions auxquelles il est employé (31). Ce droit de surveillance, indispensable pour qu'il y ait rapport de préposition est le même que celui qui a permis de définir le contrat de travail. Puisqu'il a été admis qu'un contrat de cette nature unit la Surintendante au chef d'entreprise, il s'en suit que la qualité de préposé doit, sans difficulté, être attribuée à la Surintendante. M. Wallines dit bien (32) que « tout louage de services n'entraine pas une telle relation, et qu'il faut quelque chose de plus », et, entre autres arguments met en avant la condition sociale du préposé. Mais cette condition sociale n'est pas prise en considération par la jurisprudence (Pau 1913, déjà cité). L'opinion de M. Savatier semble préférable. De la constatation de l'identité du critère adopté pour la détermination du contrat de travail, et l'existence du rapport de préposition, il conclut qu' « il y a une affinité certaine entre la notion de préposé et celle de locateur de services, c'est-à-dire d'employé, d'ouvrier ou de domestique, liés par un contrat de travail » et que « c'est là le type même du préposé » (33).

Seulement, une difficulté peut surgir, en raison de

---

(31) *Civ.* 15 juin 1926. *S.* 1926-1-250. *Civ.* 16 juin 1936. *S.* 1936-1-321. *Crim.* 12 juin 1936. *G. P.* 1936-2-468. *Civ.* 4 mai 1937. *S.* 1937-1-247.

(32) Sous requêtes 4 juin 1929. *D.* 1929-1-153.

(33) Savatier (déjà cité) n° 296.

l'indépendance dont la Surintendante jouit dans l'accomplissement de beaucoup de ses actes. Si elle cause un préjudice à un tiers dans un cas où elle ne pouvait aucunement recevoir d'ordres ni d'instructions, la responsabilité du chef d'entreprise est-elle cependant engagée en vertu de l'art. 1384, § 5 ? Cette situation semble toute proche de celle du médecin d'une compagnie de chemins de fer, ou d'un hospice. Lui non plus n'a aucun ordre à recevoir en ce qui concerne l'exercice technique de la médecine, et cependant, il peut fort bien être dans certains cas le préposé de cette entreprise (34). L'arrêt de la Cour de Pau confirme un jugement du Tribunal de Pau, lequel déclarait reconnaître au médecin la qualité de préposé « ...attendu que la veuve Duvigneau lui reproche... de ne pas l'avoir soigné du tout, et d'avoir ainsi manqué à un devoir de sa fonction, à une obligation du contrat de louage de services qui le liait à la compagnie, qui était en droit de lui intimer l'ordre de soigner ses agents malades et qu'il n'est pas douteux que, dans cette limite étroite, ce médecin était le préposé de la compagnie ». Cette distinction semble pouvoir parfaitement s'appliquer à la Surintendante qui, dans la mesure où elle n'est pas entièrement libre de ses actes est la préposée du chef d'entreprise. Si une Surintendante, chargée par le médecin de placer un ouvrier dans tel établissement qu'il désigne (hôpital, sanatorium) n'effectue aucune démarche dans ce but, il peut en résulter un préjudice sérieux pour la santé de l'ouvrier. Même si, de ce côté, aucune aggravation ne se produit, un dommage financier peut, tout au moins découler de cette abstention de la Surintendante ; l'ouvrier ne pouvant peut-être ensuite, en raison de ce retard, trouver à des conditions aussi avantageuses une place dans un

(34) Dijon, 1906 (déjà cité). Pau, 1913 (déjà cité).

établissement correspondant à son état. Cette hypothèse est peu vraisemblable, et il n'en est fait mention qu'en raison de l'analogie qu'elle parait présenter avec les arrêts envisagés ci-dessus.

Plus simplement, et sans entrer dans ces subtilités, disons avec M. Savatier que « celui qui emploie un technicien en qualité de locateur de services, répond des fautes de son préposé alors même qu'il est hors d'état de lui donner une direction technique. Il suffit qu'il ait assumé le risque global de l'activité du préposé, avec le droit de lui donner des instructions générales, tout en lui laissant la technique de son art ». On peut en déduire qu'en pratique, l'entreprise endosse la responsabilité du préposé dans tous les cas où celle-ci est engagée. La plus grande liberté est laissée au médecin dans la pratique de son art, mais si sa responsabilité est reconnue, immédiatement la compagnie de chemins de fer, l'hospice, peuvent être poursuivis par la victime. D'ailleurs, dans les arrêts mentionnés ci-dessus on peut se demander jusqu'à quel point il n'y avait pas faute technique du médecin : le fait d'avoir laissé dans une position vicieuse un blessé qui avait une jambe cassée, le fait d'avoir estimé au reçu du télégramme qui l'appelait que le malade pouvait attendre deux jours ne se rattachent-ils pas, pour le médecin à l'exercice technique de sa profession ?

La qualité de commettant appartenant donc au chef d'entreprise, celui-ci sera tenu solidairement avec sa Surintendante de la réparation du préjudice causé par cette dernière.

Mais il ne suffit pas de la reconnaissance de la qualité de commettant à l'industriel, et de celle de préposé à la Surintenante, pour que tous les actes accomplis par celle-ci engagent la responsabilité du chef d'entreprise. D'autres conditions sont nécessaires pour l'application de l'art. 1384, § 5 : il faut qu'il y ait un préjudice causé

aux tiers par la Surintendante qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une faute.

2) C'est cette notion de faute qui, semble-t-il, permet une sérieuse restriction du champ d'application de la responsabilité de la Surintendante. La responsabilité du commettant résulte de la substitution de celui-ci à son préposé pour la réparation du préjudice. Elle ne peut donc être mise en jeu que lorsque l'acte du préposé réunit les conditions nécessaires pour entrainer la responsabilité de son auteur. Or l'existence d'une faute est une condition indispensable à la mise en jeu de cette responsabilité. Dans le cas de la Surintendante, l'existence d'une faute semble impossible à établir en ce qui concerne certaines de ses activités : et c'est ici qu'intervient son indépendance. De même que la jurisprudence s'interdit d'apprécier les thèses médicales contradictoires, et ne reconnait la responsabilité des médecins qu'à raison « des fautes grossières contre les règles de de prudence et de bon sens auxquelles toute profession est assujettie, contre les préceptes définitivement acceptés et qu'on est inexcusable de ne pas connaître lorsqu'on prend une profession » (35) et que, ainsi qu'en a décidé plus récemment la Chambre Civile (36), elle ne met à la charge du médecin qu'un engagement « sinon bien évidemment de guérir le malade... du moins de lui donner des soins... consciencieux et attentifs... et conformes aux données acquises de la sience », il semble qu'elle ne doit pas connaître des cas où la Surintendante, dans l'exercice de sa profession, choisit pour arriver au résultat souhaité un procédé plutôt qu'un autre, jugeant en pleine souveraineté ce qui lui parait

---

(35) Lyon, 17 novembre 1904. *S.* 1907-2-233.

(36) *Civ.* 20 mai 1936. *D. P.* 1936-1-88 (Conclusions du Procureur général Matter).

le mieux adapté au cas dont il s'agit. Il apparait que l'on ne puisse exiger de la Surintendante aussi que ces soins attentifs « conformes à la conscience et à la science » (non plus évidemment médicales, comme le disait M. le Procureur Général Paul Matter dans ses conclusions) de sa profession. Si l'on suppose qu'une Surintendante, pour concurrencer les cinémas de la localité, organise un cinéma d'entreprise, il serait inadmissible que des parents viennent la rechercher en responsabilité sous le prétexte qu'en conduisant leur fils, apprenti dans cette usine aux séances de cinéma par elle organisées, elle lui donne des goût de distraction et de plaisir qui l'entrainent à toutes les représentations cinématographiques des environs, ou ont même déterminé chez lui une vocation théâtrale irrésistible. On peut encore imaginer qu'une femme vienne demander comment faire pour retenir au foyer un mari trop porté à fréquenter les cabarets et qu'elle rende responsable la Surintendante de ce que le moyen employé, par exemple la concession d'un terrain où il pourra jardiner, a bien détourné son mari du cabaret qu'il avait l'habitude de fréquenter, mais pour en faire un fidèle client de ceux situés à proximité du terrain mis à sa disposition. En présence des réclamations de cette femme qui voit de moins en moins son mari, on ne peut évidemment rendre la Surintendante responsable de la désunion croissante de ce ménage. Elle a mis en œuvre un procédé qui pouvait donner de très bons résultats, et, en combattant l'oisiveté du mari, elle employait un moyen admis, et reconnu efficace pour lutter contre la fréquentation des cabarets. On ne peut, en aucune façon l'incriminer.

Il en serait autrement si une Surintendante organisait à l'usine une buvette où les ouvriers pourraient venir consommer, entre les heures de travail, et en telle quantité qu'il leur plairait, des boissons alcoolisées.

Si un ouvrier, ayant abusé de cette faculté, avait, en état d'ivresse, blessé au cours d'une rixe un de ses camarades, la Surintendante qui a établi la buvette, cause première de tout le mal, aurait commis une faute grossière, capable d'entrainer sa responsabilité et celle de son commettant.

La victime du préjudice doit, d'ailleurs, prouver la faute commise par le préposé (37) pour pouvoir obtenir satisfaction du commettant. Il n'en est autrement que lorsque, par application des règles du droit commun, l'auteur du dommage est présumé en faute. La présomption dont bénéficie la victime, joue même lorsque celle-ci agit contre le commettant. Il en est notamment ainsi au cas où le préposé est un « gardien », par exemple, lorsque la Surintendante qui possède une automobile, occasionne un accident qui donne lieu à réparation, ceci, bien entendu, sous réserve de l'existence d'une cause d'exonération, cas fortuit, force majeure, ou faute de la victime.

Dans le cas où l'industriel mettrait à la disposition de sa Surintendante, un cheval, par exemple, ou une automobile, la solution serait-elle la même, ou cet industriel verrait-il, en tant que gardien, sa responsabilité engagée directement en vertu des articles 1385 et 1384, § 1 ?

Sans doute, la jurisprudence, à propos de la responsabilité du fait des animaux de l'art. 1385 déclare toujours que celui qui est responsable est « celui qui par lui-même ou par ses préposés, fait de l'animal l'usage », et elle applique dans les mêmes conditions, et si l'on ne tient pas compte d'un arrêt isolé de la chambre des requêtes du 12 janvier 1927, l'art. 1384, § 1, lorsqu'il s'agit d'une chose inanimée, comme une automobile.

---

(37) L. et H. Mazeaud, *op. cit.*, t. I, n° 916.

Mais, tout en employant des formules larges, et qui semblent impliquer dans tous les cas la responsabilité du patron en raison des articles 1384, § 1 et 1385, elle déclare par ailleurs que si ce commettant est responsable dans ces conditions, c'est en tant que « gardien », et parce qu'il conserve un pouvoir de direction sur la chose. Dans les cas d'espèce, il faut donc examiner si l'industriel a ou non ce droit de direction sur l'animal ou la voiture par lui confié à sa Surintendante. La question semble ne faire aucun doute lorsque c'est pour une course, une tournée bien déterminée, qu'il les met à sa disposition ; il est évident qu'il garde alors ce droit de direction. Lorsque, et de façon permanente, la Surintendante en fait usage, des difficultés pourraient surgir dans la pratique.

3) Pour entrainer une responsabilité civile, il faut bien entendu, que la faute ainsi commise par la Surintendante ait déterminé un préjudice. Ce préjudice peut être matériel (38) dans le cas de blessures causées par un véhicule conduit par elle. Il peut également être moral : ce serait le cas d'une Surintendante qui, achetant des livres pour composer une bibliothèque pour les apprentis, les mettrait à la disposition de ceux-ci sans en vérifier la moralité.

---

(38) Il est à noter que dans le cas où le préjudice est causé par la Surintendante à un ouvrier, il se peut que, pour celui-ci, ce préjudice rentre dans la catégorie des accidents du travail. L'art. 7 de la loi de 1898, remanié le 1er juillet 1938, ne permet pas de cumuler les deux indemnités contre le tiers responsable et le patron : « c'est l'individu en faute (ici la Surintendante) ...qui doit supporter le poids définitif du dommage... si la part de réparation ...n'atteint pas ce que le patron lui doit, en raison du risque professionnel, le patron sera condamné à compléter ». Savatier, t. II, n° 579. Par conséquent, le patron pourra être empêché d'exercer pour le tout contre la Surintendante, le recours auquel il a droit. Dans ce cas où l'auteur et la victime sont tous deux des préposés, l'ouvrier victime n'aurait pas le droit d'exercer contre la Surintendante le recours que lui donne la loi de 1898 contre le tiers responsable (art. 7).

4) Enfin, la dernière condition exigée pour l'application de l'art. 1384, § 5, est l'accomplissement de la faute de la Surintendante dans l'exercice de ses fonctions (39). Cette condition est entendue très largement puisque, d'après la jurisprudence de la Cour de Cassation, « les maîtres et commettants sont responsables non seulement du préjudice causé par leurs domestiques et préposés dans l'exercice normal et régulier des fonctions auxquelles ceux-ci sont employés, mais encore de celui qui résulte de l'abus de ces fonctions ». La responsabilité du commettant est donc engagée, non seulement à raison des actes que la Surintendante commet dans l'exercice normal de ses fonctions, en raison de leur mauvaise exécution, car « exercer maladroitement, irrégulièrement une fonction, c'est une façon mauvaise sans doute, mais une façon de l'exercer » (40), ce qui serait le cas d'une Surintendante mettant entre les mains des apprentis de mauvais livres, mais aussi, à raison de ceux commis par elle à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, de ceux dont l'accomplissement s'est trouvé facilité par les fonctions qu'elle assume. Avec une conception aussi large, à peu près tous les actes de la Surintendante, à l'exception de ceux accomplis en dehors du service, pendant un congé, par exemple, engagent la responsabilité du commettant (41).

La jurisprudence qui a reconnu la responsabilité du loueur de voitures à raison des vols commis par ses employés dans les voitures, de la compagnie de chemins de fer au cas de contrebande de ses employés, ne pourrait qu'admettre la responsabilité de l'industriel

---

(39) Colin et Capitant : *Cours élémentaire de droit civil*, t. II, n° 212.

(40) Van den Driesche : Thèse Lille 1924, p. 84.

(41) *Cr.* 22 mars 1932. *G. P.* 1932-2-151 (congé). *Req.* 23 mars 1925. *G. tr.* 28 septembre 1935 (jour férié).

dans tous les cas où la Surintendante a causé un préjudice qu'elle n'a pu provoquer que parce qu'elle exerce dans l'usine cet emploi de Surintendante.

Ainsi, il semble qu'en cas de révélation indiscrète par la Surintendante des secrets confiés par les ouvriers, les dommages et intérêts dûs en compensation du préjudice subi par eux pourront être réclamés à l'industriel. Le délit d'exercice illégal de la médecine, certainement facilité par la situation de la Surintendante dans l'usine, situation qui inspire confiance, et amène les ouvriers à lui demander toutes sortes de conseils pourrait également, semble-t-il, être compris dans ces actes accomplis à l'occasion de l'exercice de fonctions, et qui sont des actes d'abus de ces fonctions, ou même leur sont étrangers, mais que, cependant, la jurisprudence reconnait comme rattachés à ces fonctions par un lien suffisant pour entrainer l'application de l'art. 1384, § 5. Une restriction semble cependant s'imposer, lorsque la victime du préposé a su que celui-ci agissait en dehors de ses fonctions (42). La jurisprudence en a formellement décidé ainsi (43).

Lorsque ces conditions sont réunies, la victime peut, sans doute, agir directement contre l'auteur du préjudice (44), ici la Surintendante, mais elle peut aussi agir contre le commettant seul, notamment lorsqu'elle redoute l'insolvabilité du préposé. Dans ce cas, et lorsqu'il a payé, le commettant qui est, pour le paiement, tenu solidaire-

---

(42) On voit généralement une application de la théorie de l'apparence dans cette restriction : il faut qu'il y ait eu tout au moins une apparence de l'exercice des fonctions. LALOU : *La responsabilité civile*, 2e édit., n° 1068. JOSSERAND : *Cours de droit civil français*, 2e édit., n° 152.

(43) *Civ.* 11 juin 1928. *G. P.* 1928-2-307.

(44) Paris, 20 octobre 1934. *G. P.* 1934-2-895.

ment avec le préposé, se retourne contre ce dernier pour obtenir remboursement de ses avances.

Celles-ci, d'ailleurs, ne comprennent que les dommages et intérêts et les frais. En cas d'infractions pénale, les dépens qui sont, non des peines, mais l'indemnité des frais avancés par l'Etat, sont également versés par la personne civilement responsable (45). Mais, dans aucun cas, elle n'est tenue des peines prévues au Code Pénal, lorsque le préposé a commis un des délits sanctionnés par ce code. C'est ainsi que, dans le cas où une Surintendante serait reconnue coupable d'homicide par imprudence ou d'exercice illégal de la médecine, lorsqu'elle a accompli les actes répétés, nécessaires pour que soit consommé l'infraction d'habitude, le commettant n'a pas à répondre des amendes prévues par les art. 311 et 320 C. P., et l'art. 18 de la loi du 30 novembre 1892.

La Surintendante se trouve donc tenue envers le chef d'entreprise d'une obligation : celle de lui rembourser les sommes qu'il a payées. Au cas où le préjudice serait le résultat d'une faute commune des deux intéressés le tribunal (46) fixerait les responsabilités et donc la portion pour laquelle le chef d'entreprise pourrait se retourner contre sa préposée « suivant la gravité des torts imputables à chacun » (47).

Ce recours qui, sauf exception, a lieu pour le tout, est régi par les principes du droit commun, et, notamment, par le texte général de l'art. 125, § 3, du C.C. aux termes duquel « la subrogation a lieu de plein droit au profit de celui qui, étant tenu avec d'autres, ou pour d'autres, au paiement de la dette, avait intérêt à l'acquitter ». Le commettant semble donc avoir toute ga-

---

(45) *Cass.*, 14 juillet 1814. *S.*, 1814-2-275.

(46) Paris, 21 mars 1914. *G. P.* 1914, 1er mai.

(47) Colin, Capitant (1932) : *Cours élémentaire de droit civil*, n° 213.

rantie quant au succès de son action recursoire, tout au moins dans les limites de la solvabilité du préposé, puisqu'il se trouve, du fait de cette subrogation, dans la même situation que la victime. Une difficulté pourrait toutefois surgir, dans le cas où le préposé étant présumé en faute, la victime n'a pas eu à apporter la preuve de cette faute. Le commettant bénéficiera-t-il de la même facilité ? Pour MM. Mazeaud, la présomption ne joue qu'au profit de la victime, et le chef d'entreprise serait obligé de prouver une faute de son préposé, ce qui, parfois, est assez difficile (48).

(48) Mazeaud (H. et L.), *op. cit.* t. I, n° 927.

CHAPITRE II

Rapports de la Surintendante avec les ouvriers et certains organismes étrangers à l'entreprise

---

Après avoir étudié ces quelques points relatifs aux rapports de la Surintendante et de son employeur, il reste à envisager la situation juridique de la Surintendante à l'égard des ouvriers de l'entreprise et à dire quelques mots de ses relations avec certains organismes étrangers à l'entreprise.

I. — Et d'abord, quelles obligatîons a-t-elle envers ces ouvriers ?

A) M[lle] Madeleine Delbrêl dit : « nous sommes faites pour les servir, non pour les asservir » (1) et elle voit un cas « d'asservissement » dans toutes les hypothèses où une Assistante Sociale se substitue, par exemple, aux parents, pour élever l'enfant, ou pousse à certains actes ceux dont elle s'occupe, sans leur avoir suffisamment motivé ces actes. Ce point de vue est parfaitement

---

(1) Madeleine Delbrêl, *op. cit.*, p. 28.

exact, et la Surintendante, comme toutes les Assistantes Sociales, ne doit pas s'imposer aux ouvriers, leur faire adopter ses manières de voir, décider de l'avenir de chacun des membres de la famille ouvrière ; elle s'adresse à des « êtres humains singuliers, libres et volontaires » ((2), et, si elle doit les aider à vouloir, elle ne doit jamais substituer à la leur sa propre volonté. Si, par hasard, une Surintendante, par déformation professionnelle, manque de tact, tombait dans le travers ci-dessus indiqué, il y aurait, évidemment, une exécution défectueuse de sa mission, mais qui ne serait la source d'aucune obligation juridique.

B) Il en est tout autrement dans les cas où elle fait état de la vie, du passé des ouvriers : « ce sont là les accrocs au secret professionnel » (3). Cette expression de « secret professionnel » se rencontre, ici et là, à propos de la discrétion dont doit faire preuve la Surintendante, en ce qui concerne les faits qui lui sont confiés ou qu'elle surprend, relativement à la santé, à la vie intime des ouvriers. Dans quel sens faut-il entendre cette expression ? Ne vise-t-elle que l'obligation morale qui incombe à la Surintendante de garder pour elle les faits confidentiels dont elle a eu directement ou indirectement révélation, obligation dont la méconnaissance entraîne, en cas de préjudice, une allocation de dommages et intérêts aux victimes, ou bien, désigne-t-elle un secret qui, comme celui du médecin, par exemple, est imposé par un texte de droit pénal, et donne lieu en cas de violation à l'application d'une peine, en l'espèce, un emprisonnement d'un mois à six mois, et une amende de 100 à 500 francs ? La question a son importance, non seulement pour le cas de révélation spontanée qui,

(2) Madeleine Delbrêl, *op. cit.*, p. 27.
(3) id. p. 28.

étant donné la qualité du recrutement des Surintendantes, et la conscience qu'elles apportent dans l'exercice de leur profession, n'est guère à redouter, mais surtout pour le cas de témoignage en justice. Une Surintendante appelée en justice en qualité de témoin, pourrait-elle se refuser à divulguer des faits qu'elle ne connait que par l'exercice de sa profession ?

1) Pour voir si la Surintendante présente bien la qualité de confident nécessaire, indispensable pour que lui soit appliqué l'art. 378 c. p., il semble avantageux de distinguer, suivant la nature des faits secrets, d'une part, ceux qui ont un caractère purement médical, et, d'autre part, tous les autres faits secrets (situation familiale ou financière, antécédents, etc.), dont la Surintendante peut avoir connaissance.

Il est bien certain que la Surintendante, de par l'exercice de sa profession, est au courant de bien des faits concernant la santé de l'ouvrier et de sa famille, que ce soit parce que, au moment de l'embauchage, elle a reçu communication du résultat de la visite médicale, que ce soit parce que, plus tard, une communication de ce genre lui a été faite pour obtenir un changement d'affectation ou une place en sanatorium, ou même que ce soit le résultat de confidences que lui fait directement l'ouvrier. La Surintendante qui devient ainsi dépositaire des mêmes faits que le médecin, semble devoir être soumise aux mêmes prescriptions légales. A quoi sert, en effet, de punir rigoureusement les révélations faites par le médecin, si ces mêmes révélations peuvent être faites impunément par la Surintendante? L'ouvrier qui n'aurait pas la certitude que son secret serait bien gardé, hésiterait à se faire soigner, pour le plus grand dommage de sa santé. La protection de la santé publique que l'on invoque pour justifier le secret médical, semble exiger l'extension de l'art. 378 à la Surintendante. Celle-ci,

en effet, complète l'œuvre du médecin, assure à l'ouvrier les meilleures conditions de traitement, en lui faisant quitter le travail qui ne lui convient pas, en lui obtenant les allocations qui lui permettront de faire vivre sa famille pendant son repos forcé, une place dans l'établissement hospitalier adapté à son cas, etc. Elle s'occupe de donner à l'ouvrier la « possibilité matérielle de se soigner », et de se soigner aussi bien que possible. Son rôle n'est donc pas négligeable. Elle semble bien rentrer dans les personnes visées à l'art. 378, car elle est « confidente nécessaire » du médecin qui n'a pas le temps de suivre ses malades dans leur vie journalière, professionnelle et familiale, et s'en remet à elle du soin de veiller sur chacun.

Cette extension du secret médical à une personne dépositaire par profession de ce secret n'est pas sans précédent. Sans doute, la jurisprudence refuse, et sa position n'est pas sans soulever de nombreuses critiques, de reconnaitre la qualité de confidents nécessaires aux auxiliaires du médecin (4), mais elle déclare que les directeurs d'hopitaux qui sont, par la force des choses, au courant des affections des malades hospitalisés sont « tenus d'observer le secret professionnel dans les cas qui concernent la sécurité des malades et l'honneur des familles » (5). La jurisprudence établit, il est vrai, une distinction entre les établissements spécialisés, et ceux où sont traitées toutes les maladies. Les directeurs des premiers seraient seuls obligés de garder secrets les noms des malades, la révélation qu'ils en feraient entrainant, par elle-même, divulgation de la maladie dont ceux-ci sont atteints. Si donc on estime que doit être prohibée la divulgation de

(4) D. 1867-5-431.
(5) *Cr.* 14 mars 1895. *S.* 1895-1-375.

renseignements de cette nature, la Surintendante semble bien devoir, elle aussi, garder secrètes les confidences qu'elle reçoit à ce sujet.

Les secrets présentant ce caractère médical ne sont pas les seuls dont ait connaissance la Surintendante. Pour agir efficacement, il lui faut souvent être au courant de la vie intime des ouvriers et de leurs familles ; ceux-ci, lorsqu'ils viennent la consulter, se trouvent souvent amenés à lui dévoiler des tares familiales qu'ils ont le plus grand intérêt à cacher jalousement. Les conseils qu'ils viennent solliciter leur sont, en général, très utiles, et, même, laissant de côté cet intérêt privé qu'a chacun à se voir aidé et conseillé dans les moments difficiles, on a vu quelle importance, au point de vue social, présente la mission de la Surintendante.

Puisque cette mission exige la connaissance de secrets, et que la crainte de voir ces secrets révélés au grand jour est capable d'empêcher les ouvriers d'avoir recours à l'aide, socialement très bienfaisante, de la Surintendante, il semble que la solution qui s'impose est l'application de l'art. 378. Cet article n'est nullement limitatif et la jurisprudence a étendu, parfois même très largement, la notion de confident nécessaire. Le jugement du tribunal correctionnel de la Seine, du 23 décembre 1931, déjà cité, déclare que « la disposition de l'art. 378 c. p. est aussi large que possible ». Un arrêt de la Chambre des Requêtes du 17 juin 1927 (6) reconnaissant que c'était à bon droit que la Cour de Dijon avait refusé la déposition d'un agent administratif de la commission cantonale des dommages de guerre, lequel n'avait eu connaissance des faits qu'en raison de sa qualité, décide, en termes

(6) *D. h.* 1927-433.

très larges, que « la disposition de l'art. 378 susvisée est générale et absolue, qu'en imposant, en effet, à certaines personnes, sous une sanction pénale, l'obligation au secret comme un devoir de leur état, le législateur a entendu assurer la confiance qui s'impose dans l'exercice de certaines professions ou de certaines fonctions ».

La fonction de la Surintendante parait être de celles où s'impose la confiance. Une ouvrière qui lui fait part de son intention de divorcer, un ouvrier qui lui avoue une faute, demandent, en toute confiance, conseil et réconfort, il est inadmissible que de telles confidences ne soient pas pénalement protégées.

Qu'on ne vienne pas dire qu'il n'y a pas nécessité absolue de faire appel à la Surintendante, car il est d'autres cas où n'existe pas cette nécessité absolue, et où, pourtant, l'art. 378 trouve application : l'avocat est tenu de garder le secret professionnel, et, cependant, son ministère n'est pas toujours indispensable ; le plaideur peut, dans certaines conditions, présenter lui-même sa défense. L'intérêt de la justice qu'on met en avant pour expliquer la place faite aux avocats dans « les personnes dépositaires par état ou profession » n'exige donc pas toujours, de façon absolue, le ministère de l'avocat. Il y a grande utilité, mais non nécessité. Le ministère de la Surintendante, s'il n'est pas indispensable, parait présenter une utilité tout aussi grande que celui de l'avocat.

Ce qui fait évidemment hésiter à étendre largement la liste des personnes tenues au secret professionnel, c'est la dispense de témoignage qu'entraine la qualité de confident nécessaire. Or, écrit Legraverend (7) attaquant le secret professionnel en général « la société

(7) *Traité de législation criminelle en France* (3e édit. 1830), t. I, p. 261.

tout entière est intéressée à la punition des crimes et des délits... il ne peut donc être permis à qui que ce soit... de se taire, lorsqu'il est interrogé par la justice sur de pareils actes ». Mais, répond très justement M. Faustin Hélie (8) « La société n'a-t-elle d'autre intérêt que de découvrir partout les indices des crimes ? N'a-t-elle pas aussi l'intérêt non moins sacré de maintenir la sureté de relations des citoyens, de protéger la foi jurée, de veiller à l'accomplissement des devoirs moraux ? » Fort heureusement, les crimes et les délits ne sont que des exceptions, et il ne faut pas, pour autant, jeter la perturbation dans les relations journalières des individus. L'intérêt de la société serait plus gravement compromis si les ouvriers ne pouvaient, avec confiance et sécurité, demander les conseils et l'aide dont ils ont besoin pour surmonter des difficultés, se créeer une vie familiale saine et agréable, s'adapter à leur vie professionnelle et exercer dans la joie leur métier, que si quelques malfaiteurs de plus se trouvaient en liberté par suite du défaut de témoignage de la Surintendante.

D'ailleurs, il n'est pas prouvé que, même à ce point de vue de la sécurité publique, il ne soit pas avantageux de dispenser la Surintendante de l'obligation de témoigner en justice. Il existe, à ce sujet, une phrase de Muteau qui semble très convaincante « que de projets criminels, écrit-il, ne viendront pas se briser devant de sages raisonnements, des conseils éclairés, devant tous les obstacles dont cette confiance autorisera l'emploi, la crainte qu'elle excitera, les sentiments honnêtes auxquels elle fera appel, les menaces même, si elles deviennent nécessaires ? Vouloir, en pareil cas, la révélation, ce serait pour un crime évité, courir le

(8) *Théorie du Code Pénal* (5e édit. 1872), t. v, p. 15.

risque d'en laisser commettre mille qui peuvent être évités ». On peut croire également que la Surintendante qui a une grande influence morale peut beaucoup pour ramener à de bons sentiments ceux qui se trouvent sur le bord de la faute. L'ouvrier mécontent, tenté de « saboter » l'ouvrage, d'exciter ses camarades. l'ouvrière qui vient lui avouer une faute, les apprentis qui lui confessent leurs erreurs, seront souvent ramenés dans le droit chemin par ses sages conseils, son assistance affectueuse. C'est là, pour la sécurité publique une meilleure garantie que la condamnation d'un malfaiteur qui sera, et c'est évident, empêché de nuire pendant qu'il purge sa peine, mais sortira souvent de prison plus endurci qu'il n'y est entré. Dans ce domaine, comme dans tous les autres, son rôle est un rôle de prévention dont on ne saurait nier l'importance, car « mieux vaut prévenir que guérir ».

2) La Surintendante, si elle était reconnue « confidente nécessaire » verrait s'appliquer à elle l'art. 378 dans les mêmes conditions que les autres confidents nécessaires, i. e. qu'elle encourrait les pénalités prévues par ce texte pour toute révélation, si restreinte soit-elle, même faite à une seule personne, d'un fait appris ou surpris dans l'exercice de sa profession. Le caractère de notoriété du fait divulgué n'empêcherait pas plus le délit d'exister que son caractère non infâmant, ou l'absence d'intention de nuire, car il suffit de l'intention de révéler, même si la révélation est faite dans l'intérêt de celui qui s'est confié. Toutefois, ce secret de la Surintendante pourrait, semble-t-il, comporter une limitation un peu analogue à celle qu'exige pour le secret professionnel de l'avocat l'exercice de sa profession. L'avocat, fait état de confidences de son client dans l'inférêt de celui-ci. Or, ces faits qu'il divulgue en public, et à pleine voix, sont bien souvent

de même nature que ceux dont a connaissance la Surintendante : tares et misères familiales. Il semble qu'il serait possible d'apporter au secret de celle-ci, une limitation qui, elle aussi, serait justifiée par l'intérêt du client, et permettrait à la Surintendante de révéler au chef d'entreprise notamment, certains détails, en vue d'obtenir dans les cas urgents, avances, prêts ou allocations.

Pour ce qui est de la déposition en justice, l'application aux Surintendantes de l'art. 378 ne saurait également entrainer que d'heureux résultats. Elle mettrait fin aux ennuis auxquels, et d'une façon générale, sont exposées toutes les Assistantes Sociales qui, témoins dans l'exercice de leur profession d'un crime ou d'un délit, lorsqu'après avoir prêté le serment qui est exigé de tous, confidents ou non, elles se retranchent derrière le secret auquel moralement, elles s'estiment astreintes, sont passibles des amendes prévues par le Code Pénal et le Code d'Instruction Criminelle.

Quoi qu'il en soit, et pour l'instant, en dépit des grands avantages que présenterait l'introduction de la Surintendante dans la « liste qui demeure d'ailleurs toujours ouverte » (9) des personnes dépositaires par état ou profession de secrets, il n'est pas encore possible de savoir avec certitude si la jurisprudence, lorsqu'elle aura à se prononcer sur le secret de la Surintendante, lui fera ou non application de l'art. 378. En présence des multiples inconvénients que comporte cette incertitude, on ne peut que conclure avec Me Armand Dorville (10) que pour donner toute tranquil-

---

(9) Garçon : *Code Pénal annoté*, I, sous l'art. 378, p. 1088.

(10) Consultation donnée le 21 janvier 1939, et communiquée par le Bureau d'Information et d'Orientation Sociales, 55, avenue Georges V, Paris (VIIIe).

lité aux Assistantes Sociales, il faudrait : 1° que leurs professions soient fixées par un statut ; 2° qu'une loi les reconnaisse comme confidentes nécessaires, et les fasse nommer dans l'art. 378 c. p. Une rédaction complète de cet article déjà modifié le 16 février 1933 dans un sens extensif, est d'ailleurs fort souhaitable, et dans bien d'autres cas que celui dont il vient d'être question.

II. — Pour ce qui est des obligations juridiques des ouvriers envers la Surintendante qui s'occupe d'eux, on ne trouve rien de spécial à dire. Les textes du droit commun, civil et pénal s'appliquent sans difficulté. Il est à noter que l'art. 1384, par. 5, pourrait trouver application lorsqu'un préjudice est causé par un ouvrier à la Surintendante, au cas où seraient réunies les conditions nécessaires à la mise en jeu de cet article, et que, au cas où la Surintendante serait, du fait de cet ouvrier, victime d'un accident du travail, elle ne pourrait, pas plus que ce dernier dans le cas contraire, cumuler les deux indemnités, mais devrait se contenter de celle prévue par la loi de 1898.

Par ailleurs, l'ouvrier qui, par exemple, prendrait à bail un local appartenant à la Surintendante personnellement, ou lui emprunterait de l'argent, verrait ses obligations définies par la législation des loyers alors en vigueur, et les textes du droit civil relatifs aux effets des obligations. Les dispositions du droit pénal s'appliqueraient, elles aussi, dans les conditions ordinaires, et, dans l'hypothèse d'un vol ou d'une dénonciation calomnieuse dont serait victime une Surintendante, l'ouvrier, auteur de ces délits, encourrait les peines prévues aux art. 401 et 373 du Code pénal, etc.

III. — Mais la Surintendante n'a pas seulement des rapports professionnels avec le chef d'entreprise, d'une part, et les ouvriers d'autre part. Le bon exercice de sa

fonction exige qu'elle entretienne des relations constants avec de nombreux autres organismes, notamment avec les mairies, préfectures, dispensaires, inspections du travail, etc.

Mlle Madeleine Delbrêl écrit (11) : « C'est l'une des dépendances les plus importantes du Service Social que celle de la municipalité. Elle détient en effet les secours légaux, et les institutions publiques d'instruction ou d'assistance ». La Surintendante doit se tenir en contact avec elle afin de pouvoir, et dès que le besoin s'en fait sentir, obtenir le secours nécessaire à tel des ouvriers dont elle s'occupe. Les Surintendantes entretiennent d'ailleurs généralement de très bons rapports avec les mairies. M. Levy Falco cite le cas de la Surintendante des usines Dietrich qui contrôle, en liaison avec la mairie de Reichshoffen, l'application de la loi du 24 octobre 1919 assurant la protection des femmes qui allaitent leurs enfants. Les usines Citroën, de Clichy, n'ont jamais sollicité en vain un service de la mairie de cette localité, qui, notamment, a fait profiter le Service Social de l'usine de tous les avantages donnés à des dispensaires. Pendant la guerre ce Service Social et la mairie s'étaient même promis aide et assistance mutuelle en cas de catastrophe (12).

Mais, dans les rapports qu'elle entretient avec les différents services des mairies, comme, d'ailleurs, des préfectures, la Surintendante n'est soumise à aucune obligation juridique, non plus que les services auxquels elle s'adresse. Il y a là des relations de bon voisinage, pourrait-on dire, une entente amiable entre personnes dont les activités se cotoient et se compénètrent sur un point ou sur un autre.

---

(11) Madeleine Delbrêl, *op. cit.*, p. 36.
(12) Renseignement fourni par Mlle Lecomte (Usines Citroën).

C'est encore ainsi que l'on peut qualifier les rapports de la Surintendante avec les différentes Assistantes Sociales, avec les dispensaires d'Hygiène Sociale auxquels, lorsque l'usine n'en possède pas, elle envoie les malades pour lesquels le médecin de l'entreprise a reconnu la nécessité du recours à un service spécialisé.

Enfin, les relations entre l'inspection du Travail et les Surintendantes d'usines, pour n'être, elles non plus, la source d'aucune obligation juridique, n'en existent pas moins. Il faut avouer qu'elles se manifestent surtout dans des circonstances exceptionnelles. La Surintendante qui, en somme, veille, par certaines de ses occupations, à ce que l'inspecteur du Travail n'ait plus d'observations sérieuses à faire lors de ses visites à l'usine, entretient généralement avec lui de très bons rapports. C'est ainsi que, pendant la guerre, la Surintendante d'une usine d'armement, chargée d'embaucher en masse du personnel, procédait à cet embauchage en collaboration avec l'inspecteur du Travail. Il lui adressait les ouvriers qui semblaient remplir les conditions exigées pour les emplois à pourvoir, et elle les lui renvoyait s'ils ne convenaient pas, car, à ce moment, il y avait évidemment beaucoup d'offres d'emplois.

La Surintendante peut également trouver à l'inspection du Travail les renseignements dont elle a besoin. Ainsi, lorsque pendant la guerre, des réfugiés arrivaient avec des contrats de travail d'un type spécial, la Surintendante pouvait demander l'avis de l'inspecteur du Travail.

Mais, là aussi, comme pour les autres organismes envisagés, il n'y a rien que des rapports cordiaux, souvent indispensables, ou tout au moins très utiles pour arriver au résultat que recherche la Surintendante : apporter à chacun de ceux dont elle s'occupe une aide aussi efficace que possible.

Ces relations n'ont été énumérées que parce qu'il faut bien se souvenir que la Surintendante ne vit pas confinée dans l'usine, ou au milieu de la population ouvrière, mais que sa mission de dévouement, pour être pleinement remplie, exige au contraire de sa part de très nombreux rapports avec des organismes variés, et des démarches multiples près des services publics aussi bien que des œuvres privées.

CHAPITRE III

Vues d'avenir sur la situation juridique de la Surintendante

Cette situation juridique de la Surintendante semble, et encore plus que son rôle, n'avoir rien de définitif. La simple constatation qu'elle n'est réglementée par aucun texte, laisse présumer que, dans l'avenir, des changements seront apportés au fur et à mesure que le besoin s'en fera sentir.

Peut-on, dès maintenant, prévoir dans quel sens se produiront les modifications qui, sans aucun doute, interviendront, et se fera l'adaptation au nouvel état de choses ?

L'évolution de l'institution des Surintendantes peut être envisagée en fonction des tendances générales qui se manifestent déjà depuis un certain nombre d'années, et aussi en fonction des tendances nouvelles qui se font jour, et ne cessent de se développer depuis la promulgation de la Charte du Travail, le 4 oct. 1941.

Actuellement, et de plus en plus, dans le domaine des œuvres sociales, l'action collective se substitue aux interventions individuelles des industriels qui, souvent, se révèlent insuffisantes.

Cette évolution s'explique par différents motifs : il existe, en raison de la diversification des fabications, de très nombreux petits établissements qui n'ont pas les moyens nécessaires pour agir utilement en faveur de leurs ouvriers. Sans doute, selon le mot du Dr E. Rist (1) « à l'origine du Service Social il y a une idée très moderne, propre à notre civilisation industrielle, et qui est l'idée de rendement ».

Mais encore faut-il que l'entreprise ait une certaine importance pour que cet accroissement de rendement compense les débours. D'autre part, tous n'ont pas conscience du bénéfice procuré par le Service Social, et hésitent à grever lourdement leur budget en faisant appel à une Surintendante, les nécessités de la concurrence obligeant chaque entreprise à étudier de très près ses prix de revient. Il est équitable que les charges sociales se répartissent entre les établissements d'une même industrie ou d'une même région. Enfin, la défiance des ouvriers est moindre si c'est indirectement et par l'intermédiaire d'un organisme collectif, que se manifeste l'intervention patronale. Ces multiples raisons ont déterminé, dans bien des domaines, l'effacement de l'action individuelle devant l'action collective. Pourquoi cette substitution n'aurait-elle pas lieu pour le paiement des Surintendantes, et ne serait-ce pas un organisme collectif quelconque qui assumerait cette tâche ?

Il serait possible de concevoir un système analogue à celui des allocations familiales. Lorsqu'en 1919 se créèrent, à Grenoble (2) et à Lorient, les premières caisses de compensation, il y avait longtemps que, dans de grandes entreprises, il existait des allocations pour

---

(1) Conférence faite à Bruxelles le 8 février 1925.

(2) Grâce à l'initiative de M. Romanet, directeur de M. Joya.

charges de famille (3), et l'on pourrait songer à organiser de même l'institution des Surintendantes.

La Charte du Travail paraît faciliter cette modification de leur situation. Elle prévoit des « familles professionnelles ». N'y a-t-il pas là les groupements à l'intérieur desquels s'opérera cette rémunération des Surintendantes au moyen de cotisations versées par les membres de chaque famille professionnelle ? Ce serait, non par région, mais par branche d'industrie, que se manifesterait l'intervention collective qui, pour les Surintendantes, comme déjà elle l'a fait en matière d'allocations familiales, se substituerait aux initiatives individuelles. Celles-ci ont eu le grand mérite d'introduire dans notre industrie cette bienfaisante institution, mais semblent impuissantes à lui assurer l'extension souhaitable.

L'introduction des Surintendantes dans les Comités Sociaux (voir supra) faciliterait l'avènement de ce nouveau système.

Dans les Comités Sociaux, en effet, les Surintendantes prendraient part à des réunions au cours desquelles, par la force des choses, elles envisageraient les problèmes qui les préoccupent sur un plan plus vaste que celui de l'entreprise où elles exercent leurs fonctions. Elles agiraient « en communion d'idées », se conformant, volontairement sans doute, aux suggestions,

---

(3) 1905 : Crédit Lyonnais ; 1907 : Etablissements Houzet (Lille) ; 1909 : Société Lyonnaise des Eaux et Eclairages ; 1910 : Banque d'Algérie ; 1911 : Société des Usines de Rozières (Cher) ; 1912 : Compagnie du gaz de Lyon ; Crédit Foncier de France ; 1913 : Société générale de crédit industriel et commercial ; 1914 : Société anonyme des Papeteries de Rives (Isère) ; 1915 : Aciéries et Forges de Firminy (Loire) ; 1916 : anciennes manufactures Canson et Montgolfier (Vidalon-les-Annonay) ; Etablissements Michelin (Clermont-Ferrand). Regis. Joya (Grenoble) ; 1917 : Usines Peugeot (Sochaux).

voire aux directives qu'elles pourraient trouver dans l'opinion des membres de ces comités.

Il semblerait assez naturel que leur rémunération soit, elle aussi, assurée dans le cadre de la famille professionnelle, par ces comités sociaux. Chacune des entreprises qui en font partie y contribuerait au moyen de cotisations proportionnées au nombre de ses ouvriers ou employés. Ce système rappellerait en somme celui de la cotisation annuelle versée, pour chacun de ses ouvriers, par le patron qui veut assurer à son personnel les services d'une Surintendante inter-entreprises.

Il serait d'ailleurs souhaitable que, dans cette hypothèse, les ressources du comité social lui permettent également de mettre sur pied et d'entretenir un certain nombre d'œuvres sociales : hôpitaux, sanatoria, colonies de vacances, etc.

Une telle organisation semble en accord avec les tendances actuelles, mais n'est cependant pas à l'abri de toute critique. Sans doute, elle ne soulève pas des objections aussi nombreuses et justifiées que la fonctionnarisation du Service Social (4) qui entraînerait de multiples et très graves inconvénients, mais elle est loin de donner entière satisfaction.

L'industriel se sentira moins en confiance avec cette Surintendante qu'il ne rétribue pas lui-même, sera peut-être tenté de voir en elle un contrôleur, un fonctionnaire presque, chargée, en dehors de sa mission normale, de surveiller dans l'entreprise les conditions d'application des lois sociales.

N'y a-t-il pas à craindre également que le chef d'entreprise n'en arrive à se désintéresser de ce Service Social auquel, tout au moins en ce qui concerne le trai-

(4) En U.R.S.S., le Service Social est entièrement nationalisé.

tement de la Surintendante, il contribue par des cotisations qui ont forcément un caractère impersonnel. D'un autre côté, si la Surintendante est payée par un organisme collectif, elle aura sans doute plus d'indépendance vis-à-vis du chef d'entreprise, mais de véritables cas de conscience pourront se poser à elle. Devra-t-elle faire passer l'intérêt particulier de l'entreprise avant l'intérêt général du groupement professionnel, ou, au contraire, faire part à celui-ci des irrégularités par elle constatées à l'usine, et parfois susceptibles d'entraîner pour l'industriel certaines pénalités ? (amendes.)

Sans doute, si le recours à ce mode de paiement n'est pas obligatoire, les industriels qui répugnent à adopter ce procédé, pourront continuer à s'organiser comme ils le font actuellement, mais alors, les avantages du nouveau système seraient assez restreints.

Une organisation de l'institution des Surintendantes dans le cadre de la profession ne pourrait, semble-t-il, présenter d'avantages appréciables que pour les petites entreprises, en contribuant au développement des Surintendantes inter-entreprises.

Mais il ne faut pas oublier qu'en dépit des objections soulevées contre une réforme du genre de celle envisagée ici, il n'en reste pas moins que les Comités Sociaux et les Surintendantes, qui ont de nombreuses attributions communes, et des points de contact multiples, devront, pour travailler avec profit, être en liaison constante, et que la Surintendante, trait d'union entre le patron et les ouvriers, est l'agent tout désigné des Comié Sociaux composés de représentants du patronat et du salariat. Cette constatation jointe à la tendance qu'a l'action collective à se substituer aux intervenions individuelles, fait qu'une évolution de l'institution des Surintendantes dans le sens indiqué ci-dessus n'aurait rien d'invraisemblable.

Mais, si des innovations de ce genre devaient être adoptées, il faudrait qu'elles soient minutieusement réglementées, afin de calmer les méfiances et les susceptibilités et d'éviter les malentendus.

Les patrons, aussi bien que les Surintendantes, ne pourraient que trouver avantage à voir nettement définis leurs rapports qui, d'ailleurs, et de ce fait, seraient sensiblement modifiés. Les questions d'indépendance plus ou moins grande de la Surintendante, de secret professionnel, et de responsabilité, notamment, pourraient fort bien se poser de façon différente.

A défaut d'un statut de la Surintendante qui semble assez difficile à établir, puisque, en pratique, il n'est pas deux Surintendantes qui exercent leur mission dans des conditions identiques, il y aurait tout intérêt à ce qu'une fois pour toutes, une réglementation intervienne sur ces points.

Si le législateur estime qu'un texte trop précis risquerait, dans les cas d'espèce, d'entraîner des malentendus et des incompréhensions, il semble que la création d'un Conseil de l'Ordre des Surintendantes serait à tous égards très heureuse. Au moment où toutes les professions se voient réglementées, rien ne devrait s'opposer à ce que les Surintendantes bénéficient, elles-aussi, d'une telle mesure. Lorsqu'une difficulté se poserait à elle, la Surintendante indécise sur la conduite à tenir pourrait en référer à ce Conseil qui l'éclairerait en connaissance de cause.

CONCLUSION

En raison de la souplesse de l'institution des Surintendantes ,il semble indiqué, au lieu de conclure, au sens littéral du mot, c'est-à-dire de terminer, de clore cette étude, d'envisager rapidement ici l'avenir probable, ou tout au moins possible et souhaitable de cette institution, en fonction des tendances nouvelles.

Sans doute, les initiatives privées qui, comme par le passé, et dans les mêmes conditions, feront appel à la compétence et au dévouement des Surintendantes, ne cesseront de se multiplier. Mais, on peut croire que les changements profonds qu'annonce la Charte du Travail, et qui sont entrain de modifier la structure même de l'organisation de la production, auront leur contre-coup sur l'institution des Surintendantes. Il est probable que l'organisation corporative de la production contribuera à répandre l'habitude de confier à la Surintendante le soin de veiller dans les usines à la création et au développement des œuvres sociales, au bien-être des ouvriers, non seulement dans les grandes entreprises, mais même dans les établissements de moindre importance, par l'organisation de nombreux postes de Surintendantes enter-entreprises.

Mais pourquoi ne songerait-on pas à faire bénéficier des avantages matériels et moraux que procure la Surintendante, outre les ouvriers d'usine, d'autres

salariés dont la condition, bien souvent, n'est pas plus enviable, et qui sont encore plus isolés. Nous voulons parler, notamment, des quelques ouvriers ou ouvrières qu'occupent beaucoup d'artisans. Ce personnel, peu nombreux, vit, il est vrai, en rapports constants avec le patron, et, vit même souvent en très bons termes, n'hésitant pas à lui demander certains conseils.

L'utilité de la Surintendante n'en apparaît pas pour autant supprimée. Cet artisan connaîtra sans doute les dispositions qui s'appliquent à son atelier, mais ne sera pas au courant de l'ensemble de la législation ouvrière ; il ne pourra non plus jouer entre les œuvres et ceux qui en sollicitent le concours, ce rôle d'agent de liaison que remplit la Surintendante qui, pour chaque cas, a toujours une adresse à indiquer. Enfin, il ne faut pas oublier qu'en dehors de l'ouvrier ou de l'ouvrière il y a la famille au service de laquelle se dévoue toujours la Surintendante, et qui trouvera près d'elle une aide utile. Dans la mesure où le lui permettraient les ressources mises à sa disposition, et provenant, par exemple, de cotisations, la Surintendante pourrait également organiser une bibliothèque, une salle de fêtes, ou une garderie pour les enfants, etc. Il paraît indispensable de créer entre tous les membres d'un même métier des rapports fréquents qui développeront la bonne entente et la conscience de la solidarité qui existe entre tous ceux qui exercent, dans une même branche de la production, une activité quelconque. C'est peut-être encore là le plus important, car, selon la parole de M. Lucien Romier « Si l'objet extérieur du dévouement social est d'ouvrir le plus largement possible aux hommes les bénéfices du progrès matériel, son objet essentiel est bien d'amener leur rapprochement

matériel par une amitié morale », et songeant à l'avenir, nous redirons avec M. René Doumic, de l'Académie Française (1) : « Nous attendons beaucoup de la Surintendante ».

Vu : *le Président de la Thèse,*

André Trasbot.

Vu : *le Doyen,*

Roger Lenoan.

Rennes, le 9 Mai 1942,

Vu et permis d'imprimer :

Le Recteur de l'Académie de Rennes,

Souriau.

---

(1) Rapport sur le prix de vertu, lu à la séance publique du 15 décembre 1921.

BIBLIOGRAPHIE

BERTRAND (Ed.). — *Les aspects nouveaux de la notion de préposé.* Thèse. Aix, 1935.

BÉZIERS (S.). — *La protection de l'enfance ouvrière.* Thèse. Montpellier, 1935.

BLOCH LAINÉ (Fr.). — *L'emploi des loisirs ouvriers et l'éducation populaire.* Thèse. Paris, 1936.

CAILLOL BORGEAUD (C.). — *La situation juridique de l'infirmière.* Thèse. Aix, 1936.

CAPITANT (M.) et CUCHE (P.). — *Précis de législation industrielle.* 5e édit., librairie Dalloz, 1939.

CLÉMENT (L.). — *Notariat et secret professionnel.* Thèse. Lyon, 1938.

COLIN et CAPITANT. — *Cours élémentaire de droit civil* (7e édit.), 1932. t. II.

DAUTRY (R.). — *Métier d'homme.* - « Présences » (Plon).

DECOUVELAERE (M.). — *Le travail industriel des femmes mariées.* Thèse. Lille, 1934.

DELBRÊL (M.). — *Ampleur et dépendance du Service Social* (Bloud et Gay).

DEPRET (P.). — *Etude sur l'œuvre sociale de la Compagnie des Chemins de Fer de l'Etat.* Thèse. Paris, 1936.

DUPORCQ (J.). — *Les œuvres sociales dans la métallurgie française.* Thèse. Paris, 1936.

FAUSTIN-HÉLIE (M.). — *Théorie du Code Pénal* (5e édit.). 1872, t. v.

GARÇON (E.). — *Code Pénal annoté.*

GARRAUD (R.). — *Traité théorique et pratique de Droit Pénal français* (3e édit.). t. VI.

GIDE (Ch.). — *Cours d'Economie Politique.* 1931, t. II.

GIDE (Ch.) et RIST (Ch.). — *Histoire des Doctrines économiques.* Paris, 1926.

JEANTY (R.). — *L'Assistante Sociale.* Thèse. Paris, 1934.

JACOMET (G.). — *Du caractère juridique du secret médical.* Thèse. Paris, 1933.

JOSSERAND (L.). — *Cours de droit civil positif français* (2e édit.), t. II.

LALOU (H.). — *La responsabilité civile.* Paris (2e édit.).

LEGRAVEREND (J.-M.). — *Traité de législation criminelle en France* (3e édit.). 1830, t. I.

LESCUDIER (J.). — *De la notion juridique de salarié.* Thèse. Paris, 1931.

LEVY FALCO (P.). — *Les auxiliaires sociales.* Thèse. Paris, 1928.

MARTIN SAINT-LÉON. — *Histoire des Corporations depuis leurs origines jusqu'à leur suppression en 1789.* Paris, 1897.

MARX (R.). — *La justice pénale et les personnes civilement responsables du fait d'autrui.* Thèse. Paris, 1935.

MAZEAUD (L. et H.). — *Traité théorique et pratique de la responsabilité civile.* 1938, t. I.

MERY (A.). — *Contribution à l'étude de la lutte antituberculeuse dans les milieux industriels.* Thèse médecine. Marseille, 1935.

MOREAU (A.). — *L'œuvre sociale du P. L. M.* Thèse. Paris, 1927.

PIMIENTA (L.). — *Le secret professionnel de l'avocat.* Thèse. Paris, 1937.

PINTE (J.). — *Les allocations familiales.* Thèse. Lille, 1935.

PLANIOL et RIPERT. — *Traité de Droit Civil.* 1932, t. X et XI.

PLANIOL et RIPERT. — *Traité élémentaire de Droit Civil* (11e édit.), t. II.

P. MICHEL RIQUET. — *Le Service Social. Origines et Caractères. Services sociaux 1941.* (Desclée de Brouwer).

SACHET (A.). — *Traité théorique et pratique de la législation sur les accidents du travail* (8e édit.), 1934, t. I.

SACKER (A.). — *Du secret professionnel du banquier.* Thèse. Paris, 1933.

SAVATIER (R.). — *Traité de la responsabilité civile.* 1939, t. I et II.

SIAU (R.). — *La fonction sociale d'une grande entreprise. L'œuvre de la Compagnie Parisienne de Distribution d'Electricité* (C. P. D. E.). Thèse. Paris, 1932.

— *A Sochaux Montbélliard. - Une visite à Sochaux* (Imprimerie des Automobiles Peugeot, Sochaux).

PERIODIQUES

— *Bulletins de l'Association des Surintendantes d'usine et de services sociaux.*

— *Dalloz Hebdomadaire.*

— *Dalloz Périodique.*

— *Gazette du Palais.*

— *Journal Officiel de l'Etat Français.*

— *Sirey, Recueil Périodique.*

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION 7

I. Les Surintendantes d'usine : Notion 7
Historique 9
II. Ancien Droit 9
III. XIXe Siècle et début du XXe siècle 16
IV. Guerre 1914-1918 27
V. Période 1919-1939 29
Guerre 1939-1940 39
VI. Période d'après-guerre 41

PREMIÈRE PARTIE

Role Social de la Surintendante 45

CHAPITRE I. — *Rôle de la Surintendante à l'usine* 47

Embauchage et hygiène des locaux 47
Prévention des maladies professionnelles.... 52
Prévention des accidents du travail..... 53
Moralité 59
Infirmerie 60
Service médical 62
Hospitalisation 63
Cantines et restaurants 66
Crèches et garderies 70
Permanences 72

CHAPITRE II. — *Rôle de la Surintendante en dehors de l'usine* 81

I. Mobilisés et prisonniers. Chômeurs 82

II. Ouvriers qui travaillent encore à l'usine.. 86
A) Logements ouvriers et jardins 86
Enseignement ménager 91
Puériculture 94
Maisons de famille et hôtels pour les ouvriers 96
B) Loisirs : 1. Bibliothèques 98
Cours 100
Cinéma 100
Conférences 101
Excursions et promenades 101
Théâtre 102
Sociétés musicales 102
Réunions enfantines 103
2. Groupements sportifs 104
Colonies de vacances 107
Congés payés 109
Maisons de retraite 109
Rôle social de la Surintendante 109

CHAPITRE III. — *Vues d'avenir sur le rôle social de la Surintendante* 113

DEUXIÈME PARTIE

Situation juridique de la Surintendante 117

CHAPITRE I. — *Rapports de la Surintendante avec le Chef d'entreprise* 119
I. Nature du contrat qui les unit 119
A) Mandat ? 119
B) Louage d'ouvrage ? 121
C) Contrat de travail. Conséquences 125
II. Obligations du Chef d'entreprise 131
A) Paiement 131
B) Accidents du travail 131
III. Obligations de la Surintendante. Responsabilité 134
A) Préjudice direct. Secret professionnel .. 134

B) Responsabilité découlant de l'application de l'art. 1384, § 5. Les conditions nécessaires pour que cet article soit appliqué à la Surintendante 139
1. La Surintendante préposée 140
2. La faute 144
3. Le préjudice 147
4. « Dans l'exercice des fonctions » 148

CHAPITRE II. — *Rapports de la Surintendante avec les ouvriers et des organismes étrangers à l'entreprise* 153

I. Obligations de la Surintendante 153
A) Respect de la personnalité de chacun .. 153
B) Secret professionnel 154
1. La Surintendante est-elle « confidente nécessaire » 155
2. L'art. 378 s'appliquerait-il à elle, si cette qualité lui était reconnue, dans les mêmes conditions qu'aux autres confidents nécessaires 160
II. Obligations des ouvriers 162
III. Rapports avec des organismes étrangers à l'entreprise 162

CHAPITRE III. — *Vues d'avenir sur la situation juridique de la Surintendante* 167

CONCLUSION 173

BIBLIOGRAPHIE 177

IMPRIMERIE CENTRALE DE RENNES
7, Rue des Francs-Bourgeois
RENNES